Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Economía, Sociología e Historia de las Relaciones de Trabajo y del Estado Social
nº 18 (1er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 - ISSNe: 2792-7970
Págs. 225-295

Tratamiento de los riesgos laborales e incapacidad permanente y sus disfuncionalidades respecto de los trabajadores de edad avanzada: ¿es necesario replantear el modelo de regulación ante los cambios estructurales en curso?

The handling of occupational risks and permanent disability, and the shortcomings of the current system with regard to older workers: is it necessary to revisit the regulatory framework in light of ongoing structural changes?

José Luis Monereo Pérez

Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
Director de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Sumario

1. **Planteamiento general: el problema práctico vinculado a la situación protegida y los cambios estructurales en curso**
2. **La incapacidad permanente en el sistema de Seguridad Social ante un necesario replanteamiento de su función y modelo de regulación**
   2.1. Contingencia y situaciones protegidas: concepto legal, características e identificación de los distintos grados de incapacidad permanente
   2.2. Modelos de protección y medición del grado de incapacidad permanente
   2.3. La Incapacidad Permanente y su relación con otras prestaciones: régimen, compatibilidades e incompatibilidades
3. **Revisión y valoración de la incapacidad permanente**
   3.1. Peculiaridades a la hora de la determinación del grado de Incapacidad Permanente en sede judicial
   3.2. Recalificación judicial del grado de incapacidad permanente
   3.3. El recurso de suplicación como vía para la valoración y ponderación de la incapacidad permanente
   3.4. Evaluación: ¿Objetiva o subjetiva de los procesos de incapacidad permanente?
4. **Incapacidad permanente y compatibilidad con el trabajo: incapacidad permanente, derecho al trabajo y ajustes razonables**
   4.1. Una aproximación de conjunto
   4.2. Análisis de la incidencia específica de las reformas legislativas. La incapacidad permanente pensionable ha dejado de ser causa automática de despido
   A) Las modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores
5. **Bibliografía**

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L..: «Tratamiento de los riesgos laborales e incapacidad permanente y sus disfuncionalidades respecto de los trabajadores de edad avanzada: ¿es necesario replantear el modelo de regulación ante los cambios estructurales en curso?». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 18 (2026): 225-295.

Resumen

A medida que se envejece las respuestas a las formas habituales de trabajo suelen ser más complicadas y la capacidad de adaptación a las constantes mutaciones de los sistemas de organización del trabajo son aún más problemáticas. Tanto más cuando se trata de las nuevas tecnologías digitales aplicadas a la configuración y dinámica de los procesos productivos. Esas limitaciones vinculadas a la longevidad pueden facilitar la producción de patologías físicas o psíquicas generadoras del hecho causante de la incapacidad profesional agravada, propiciando las bajas laborales por necesidades de atención a la salud que pueden alcanzar a las situaciones tipificadas de incapacidad permanente. Se convendrá, en puro sentido común, que hay límites humanos intrínsecos en la ampliación de la edad legal de jubilación e incluso en la prolongación voluntaria de la vida activa. Los sistemas de prevención de riesgos profesionales y los sistemas de Seguridad Social deben de estar preparados para proteger a las personas de edad avanzada en ese ciclo vital de vida activa, la cual tiende a ser prolongada y alentada públicamente.

Palabras clave

Tecnologías digitales en las organizaciones productivas; Trabajadores de edad avanzada; Tutela preventiva y reparadora frente a los riesgos profesionales; Incapacidad Permanente; "edadismo" o discriminación por razón de edad; Cambios en los modelos de regulación legal.

Abstract

As people age, their ability to cope with standard working practices tends to become more difficult, and adapting to the constant changes in work organisation systems becomes even more problematic. This is all the more true when it comes to new digital technologies applied to the structure and dynamics of production processes. These limitations associated with longevity can contribute to the development of physical or mental health conditions that lead to aggravated occupational incapacity, resulting in sick leave due to healthcare needs that may progress to situations classified as permanent incapacity. It stands to reason that there are inherent human limits to raising the statutory retirement age and even to voluntarily extending one's working life. Occupational health and safety systems and social security systems must be equipped to protect older people during this stage of active working life, which is becoming increasingly prolonged and is publicly encouraged.

Keywords

Digital technologies in manufacturing organisations; Older workers; Preventive and remedial protection against occupational risks; Permanent disability; "ageism" or age discrimination; Changes in legal regulatory frameworks.

En la modernidad desarrollada, que había surgido para eliminar las limitaciones derivadas del nacimiento y permitir que los seres humanos obtuvieran mediante su propia decisión y su propia actuación un lugar en el tejido social, aparece un nuevo destino «adscriptivo» de peligro, del que no hay manera de escapar. […] Al contrario que los estamentos o las clases, este destino tampoco se encuentra bajo el signo de la "miseria", sino bajo el signo del "miedo", y "no es" precisamente una «reliquia tradicional», sino "un producto" de la modernidad, y además en su estado "máximo de desarrollo".

Ulrich Beck[1]

[1] Beck, U.: *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad,* Barcelona, Paidós Ibérica, 1998, pág. 12.

1. PLANTEAMIENTO GENERAL: EL PROBLEMA PRÁCTICO VINCULADO A LA SITUACIÓN PROTEGIDA Y LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES EN CURSO

Una de las conclusiones generales del *Libro Blanco del Envejecimiento Activo* (2011) afirmaba que las tendencias demográficas en fecundidad, esperanza de vida y migraciones en España y Europa son un nuevo y complejo fenómeno que supone una reestructuración de las edades y un envejecimiento de la población. Este envejecimiento tiene impacto en el mercado de trabajo, en el crecimiento económico, en los *sistemas de protección social* y en las finanzas públicas. Los desafíos para España son similares al resto de la Unión Europea con variaciones de calendario[2].

Toda la problemática de la incapacidad permanente (en adelante, IP) revela que los trabajadores mayores están más expuestos a los riesgos sociales del trabajo que realizan y son más vulnerables a ellos. El envejecimiento biológico influye en el envejecimiento laboral en el sentido de afectación a las capacidades profesionales y a las dificultades de adaptación dinámica a los cambios en tecnologías aplicadas a los procesos productivos. Está presente el factor de la edad que es generador de nuevas situaciones de riesgos y las transformaciones de los sistemas productivos presididas señaladamente por el uso intensivo de las nuevas tecnologías en el marco de la transición digital. La incidencia de la longevidad en la actividad profesional nunca es uniforme para todo tipo de sector y puestos de trabajos y, por otra parte, depende del estado de salud física y mental de la persona mayor que trabaja. Por ello la "estandarización" del perfil de riesgos para los mayores tan sólo es delimitable de manera abstracta, pues en la práctica predomina la heterogeneidad, a menudo, puede producirse una desestandarización. La ordenación general -necesaria para diseñar tipos normativos operativos que capten la realidad en su diversidad- ha de ser flexible y la concreción debe tener un elemento de individualización que atienda al estado existencial (real) de la persona dentro de su ciclo vital.

La actual dirección de política del Derecho encaminada a fomentar la prolongación *voluntaria* de la vida activa (jubilación demorada) de las personas mayores es esencialmente una política pública acertada, pero exige tomar medidas adicionales importantes frente a los riesgos profesionales generadores de incapacidades permanentes. A medida que se envejece las respuestas a las formas habituales de trabajo suelen ser más complicadas y la capacidad de adaptación a las constantes mutaciones de los sistemas de trabajo son aún más problemáticas. Tanto más cuando se trata de las nuevas tecnologías digitales aplicadas a la configuración y dinámica de los procesos productivos. Esas limitaciones vinculadas a la longevidad pueden facilitar la producción de patologías físicas o psíquicas generadoras del hecho causante de la incapacidad profesional agravada, propiciando las bajas laborales por necesidades de atención a la salud que pueden alcanzar a las situaciones tipificadas de incapacidad permanente. Se convendrá, en puro sentido común, que hay límites humanos intrínsecos en la ampliación de la edad legal de jubilación e incluso en la prolongación voluntaria de la vida activa. Los sistemas de prevención de riesgos profesionales y los sistemas de Seguridad Social deben de estar preparados para proteger a las personas de edad avanzada en ese ciclo vital de vida activa, la cual tiende a ser prolongada y alentada públicamente.

Desde el punto de vista estratégico no resulta baladí hacer notar que existe el peligro de pasarelas fácticas disfuncionales del incremento de la edad legal de jubilación (aparte del derecho constitucional al descanso después de una larga de vida activa que está muy presente en la garantía de las pensiones ex art. 50 de nuestra Constitución, en relación necesaria y teleológica con en el art. 41 de la misma Norma Fundamental) para *forzar* la prolongación de la vida activa y una posible reconducción fáctica del retiro (anticipación del cese en el trabajo) no a las formas de jubilación

[2] LIBRO BLANCO DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO, Madrid, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad Secretaría General de Política Social y Consumo Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), 2011, pág. 82. https://imserso.es/documents/20123/102884/8088_8089libroblancoenv.pdf

anticipada sino a la situación fáctica propia de una incapacidad permanente en sentido jurídico formal y material, atendiendo a las patologías padecidas y acreditadas por la persona trabajadora de edad avanzada. Es decir, en lo que concierne ante todo a la tentación de ampliar la edad legal de jubilación y sus límites: si se amplía demasiado se va a producir inevitablemente un trasvase de ámbitos funcionales de la pensión de jubilación hacia el ámbito propio de la pensión por incapacidad permanente, por razones objetivas, sea por causas físicas, o sea por causas mentales o psíquicas.

Pero existe, por otra parte, un factor de riesgo que puede considerarse estructural como es el *"edadismo"*, que es un fenómeno discriminatorio capaz de causas enfermedades mentales o incluso físicas. Como se sabe, el edadismo, o discriminación por razón de edad, es una forma de prejuicio y estereotipación que afecta a personas por motivo de su edad[3]. En el ámbito laboral, ese edadismo está motivado, en gran medida, por los prejuicios y estereotipos hacia los trabajadores de mayor edad, creencias estereotipadas que muchas veces sitúan a las personas mayores fuera del mercado laboral y con dificultades para seguir formándose y progresando profesionalmente. El edadismo penetra también dentro de los lugares de trabajo y afecta a la autoestima y al estrés, cuando no está en la misma base del acoso moral. Puede ser un factor de vulnerabilidad de los mayores en las relaciones laborales, con incidencia en la siniestralidad en el trabajo (en sentido de actualización de riesgos físicos o de carácter psico-social). Hay que tener en cuenta que existe un freno a las estrategias de prolongación de la vida activa (con inequívocas consecuencias negativas tanto desde el punto de vista laboral como en el del sistema de Seguridad Social, y dentro de éste el subsistema de pensiones) que tiene que ver con las estrategias empresariales de expulsión anticipada de los trabajadores maduros, especialmente a través de las distintas formas de reestructuración productiva que suelen privilegiar los instrumentos de flexibilidad "externa" (despidos colectivos e individuales, y entre estos últimos señaladamente los despidos por circunstancias objetivas). A menudo se suele relacionar disfuncionalmente "longevidad" y "disminución del rendimiento" y ello se aprecia en la práctica cuando se aduce frecuentemente la falta de productividad de las personas trabajadoras mayores. Es necesario que la legislación estatal y la negociación colectiva apuesten decididamente por los instrumentos de "flexibilidad interna". Pese a todo hay que reconocer que las últimas reformas laborales han impulsado la "flexibilidad interna" y limitado la utilización de los mecanismos de "flexibilidad externa"[4]. Asimismo, se ha cambiado, por vía legal, la finalidad de las cláusulas de jubilación forzosa en el marco de la negociación colectiva (ahora su finalidad principal es fomentar la prolongación de la vida activa)[5], se han limitado los despidos colectivos a través de garantías respecto a los trabajadores maduros (aunque esto no ha

[3] Desde hace décadas la OIT advertía sobre este fenómeno que no ha dejado de crecer. Véase Recomendación 162 OIT, sobre los trabajadores de edad, 1980. En fecha posterior: OIT. (2020). Trabajo decente para las personas mayores: Informe Mundial sobre el Empleo 2019. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilolisbon/documents/event/wcms_667247.pdf. Y de manera destacada: Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Edadismo en el trabajo: Un desafío para la inclusión y la justicia social. https://www.ilo.org/es/publications/discriminacion-por-edad-mayor-de50-y-que. En nuestro país, por citar una de las leyes más recientes y relevantes, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

[4] Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.): *La reforma Laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico,* Ortiz Castillo, F. (Coord.), Murcia, Laborum, 2022; Monereo Pérez, J., Gorelli Hernández, J., y Almendros González, M.Á. (Dirs): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estudio de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, salaria, sustancia y suspensiva en un marco de reformas estructurales,* Ortega Lozan, P.G. y Marín Alonso, I. (Coords.), Granada, Comares, 2022; Monereo Pérez, J.L., Vila Tierno, F., y López Insua, B.M. (Dirs. y Coords.): *Mecanismos e instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva. Informe de Síntesis, Madrid*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024. El Informe Completo está disponible en: *Dialnet https://dialnet.unirioja.es › descarga › libro* (592 páginas).

[5] Disposición adicional décima Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. *Cfr.* Monereo Pérez, J.L.: *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno,* Barcelona, Atelier, 2024, Capítulo 5.3.5 ("Cambio del modelo de regulación de las cláusulas convencionales sobre "jubilación forzosa" y su conexión con otras medidas de retiro forzoso o no voluntario de los

sido suficiente, porque no ha impedido la selección de trabajadores mayores para ser despedidos) (art. 51.10º y 11º)[6]; se ha suprimido el absentismo como causa específica de despido ex art. 52 ET[7], además, este precepto contempla una garantía de adaptación del trabajador (que muy frecuentemente será mayor) para adaptarse precisamente a los cambios tecnológicos de su puestos de trabajo[8] y el espacio operativo de la causa a) ha sido recordado estrictamente en su alcance operativo tanto por vía legal como por interpretación doctrinal[9]; se producido el fin del carácter automático del despido por incapacidad permanente pensionable (art. 49.1.n) ET)[10], etcétera. Pero, como se verá más adelante, queda mucho por hacer para luchar contra la discriminación efectiva de las personas

trabajadores mayores en el marco de los procesos de reestructuración/reorganización empresarial"), y la bibliografía allí citada.

[6] Monereo Pérez, J.L.: "EREs, prolongación de la vida activa y edad de jubilación", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerio de Trabajo e Inmigración),* Nº Extra-1, 2010 (Ejemplar dedicado a: Seguridad Social: Seminario "El impacto de la crisis en el sistema de protección social", Santander 2009), págs. 159-216; Monereo Pérez, J.L. y Fernández Avilés, J.A.: *El despido colectivo en el Derecho Español. Estudio de su régimen jurídico,* Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 1997; Muros Polo, A.: *El despido colectivo en un contexto de transformación permanente*, Murcia, Laborum, 2024.

[7] Letra d) del artículo 52 derogada por el artículo único de la Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («B.O.E.» 1 julio). Procedente del R.D.-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («B.O.E.» 19 febrero).

[8] Art. 52, Apartado "b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación".

[9] Monereo Pérez, J.L.: *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales. Estudio técnico y jurídico-crítico,* Albacete, Bomarzo, 2017, Capítulos 3 y 4; Monereo Pérez, J. L.: "La tutela de las incapacidades laborales frente al despido objetivo por ineptitud: un enfoque desde los derechos de las personas", en VV.AA.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación, Asociación Española de Salud y Seguridad Social* (AESSS), Murcia, Laborum, 2017. Monereo Pérez, J. L.: "Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel", en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Volumen 9, núm. 1, 2019 (en el que se advierte de la exigencia de aplicar el art. 24 de la Carta Social Europea Revisada y el Anexo a la Carta relativo a dicho artículo); Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Deslinde e interconexión entre discapacidad e incapacidad permanente: Norma y praxis judicial", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* núm. 62, 2022, págs. 281-511; Monereo Pérez, J.L., y Guindo Morales, S.: "Extinción contractual y discapacidad. soluciones jurídicas como alternativa a la extinción de la relación laboral por incapacidad sobrevenida", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum,* Número Extraordinario 2023 *Parte segunda. Discapacidad y empleo*, pp. 253-302; Monereo Pérez, J.L y López Vico, S.: "Trabajadores con discapacidad: principios de igualdad de trato y alcance del concepto de ajustes razonables (Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de febrero de 2022, as.C-485/20: HR Rail"), *La Ley Unión Europea,* nº. 102, abril, 2022 (Editorial Wolters Kluwer), págs. 1-22; Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Limitaciones en la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente: "discapacidad", "ajustes razonables" e "igualdad de trato en el empleo". un nuevo paso adelante", en *La Ley Unión Europea,* núm. 126 (2024)., en donde se analiza la STJUE, de 18 de enero de 2024 (C-631/22).

[10] "Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto. Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas […]". Letra n) del número 1 del artículo 49 introducida por el apartado tres del artículo primero de la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad

trabajadoras mayores: será necesario adoptar medidas más severas, como, por ejemplo, de *lege data*, la calificación de nulidad -y no de mera improcedencia- de todo despido de una persona mayor que no tenga una causa seria justificativa, entonces se ha de presumir que la decisión de despedir encubre una discriminación por razón de la edad. Por otra parte, habrá que intensificar las obligaciones de recolocación de los trabajadores mayores como mecanismo de flexibilidad interna; y lo mismo cabe decir de las obligaciones formativas para la readaptación profesionales a los cambios permanentes, entre otras muchas medidas de acción positiva.

Por otra parte, la aplicación de las nuevas tecnologías puede facilitar el trabajo de las personas mayores, incluso en situación de discapacidad y de incapacidad permanente. No sólo hay un lado oscuro o de sombra, sino también un lado positivo y de luz en el uso de las nuevas tecnologías. Piénsese en el uso correcto del teletrabajo, o en el uso de la robótica al servicio de la ergonomía y del cuidado factor humano en las organizaciones.

Por último, y sin pretender agotar toda esta problemática transversal que plantea el trabajo y las singulares que presentan para los trabajadores mayores (tendencias a aumentar la edad legal de jubilación y de fomentar la prolongación voluntaria de la vida activa), es innegable que hay un *perfil de género* en ciertas enfermedades que afectan a la mujer trabajadora como es el caso de la fibromialgia, endometriosis, enfermedades crónicas, situaciones postparto (por ejemplo, problemas graves del piso o suelo pélvico femenino), o en patologías crónicas (enfermedades crónicas), actividades laboral "feminizadas" (silenciadas, a menudo, del catálogo oficial de enfermedades profesionales), etcétera, que requieren de una reconocimiento y control porque pueden determinar situaciones objetivas de incapacidad permanente profesional en grado de total o absoluta. Es así, que nos encontramos ante una brecha de género vinculada a enfermedades "feminizadas" no suficientemente reconocidas como tales.

De este modo, los trabajadores mayores pueden llegar a ser un grupo vulnerable tanto más con el avance de los cambios impulsados por transición digital disruptiva, aunque no lo sean sin más por el sólo hecho de la edad, sino más bien por el marco institucional y empresarial en que se insertan en la prestación de servicios profesionales y el uso discrecional de la incorporación de las tecnologías por los poderes empresariales.

Se puede poner en cuestión el vigente marco normativo preventivo (prevención de riesgos en el trabajo[11]) y reparador de Seguridad Social[12] interrogándose sobre si realmente está preparado para afrontar la coyuntura histórica actual caracterizada por la existencia de una "sociedad del riesgo"[13]

permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el R.D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

[11] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Pero también, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo y el Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

[12] Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En conexión necesaria con el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

[13] Beck, U.: *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad,* Barcelona, Paidós Ibérica, 1998; *Ibid.*, "Teoría de la sociedad del riesgo", en Giddens, A., Bauman, Z., Luhmann, N. y Beck, U.: *Las consecuencias perversas de la modernidad. Modernidad, contingencia y riesgo,* Barcelona, Anthropos, 1996; *Ibid.*, *La sociedad del riesgo global,* Madrid, Siglo XXI de España Editores, 2002; *Ibid.*, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización,* Barcelona, Paidós, 2000, *Ibid.*, "El régimen del riesgo del trabajo", en *Libertad o capitalismo. Conversaciones con Johannes Willms,* Barcelona, Paidós, 2002. Asimismo, Monereo Pérez, J.L.: *Planificación y gestión integral de los riesgos profesionales en la sociedad de la incertidumbre y de la transición digital,* Murcia, Laborum, 2024.

anudada a una "sociedad longeva"; y si lo está en particular por lo que se refiere al modelo de regulación de la IP.

Las nuevas tecnologías digitales disruptivas están influyendo en las relaciones laborales generando una intensa digitalización del empleo y de las condiciones de trabajo (nuevos sistemas de organización del trabajo, empleabilidad personas mayores y jóvenes, sistemas de formación profesional, procesos de reestructuración tecnológica de las empresas y grupos de empresas, etcétera). Pero también, simultáneamente, en los sistemas de protección social en una coyuntura presidida por las políticas públicas de fomento de la prolongación de la vida activa bajo distintas formas expresión. De este modo, las nuevas tecnologías digitales inciden de manera determinante en los derechos fundamentales de las personas que trabajan, con singular repercusión en los derechos sociales prestacionales y de libertad de las personas trabajadoras (derechos individuales y colectivos/sindicales, vinculados al mercado de trabajo y al empleo en las organizaciones productivas). Es decir, en todo lo que conforma la que la que se ha llamado "constitución jurídica de la clase trabajadora"[14]. Ahora bien: esa disrupción digital se produce en el contexto de un capitalismo tecnológico, un capitalismo cognitivo que es, al propio tiempo, un "capitalismo de la vigilancia", construye una estructura de poder que utiliza a su servicio la racionalidad digital[15]. Los factores reales y efectivos de poder que presiden al capitalismo como modo de organización socioeconómica se han visto reforzados por uso del poder de vigilancia y control biopolítico que permiten las nuevas tecnologías a través de un capitalismo de extracción de datos que permiten predecir los comportamientos y preferencias de los individuos y grupos. Lo cual alcanza a operar la mercantilización no sólo de cosas, sino también de las personas; pero afectando también al *demos* de la democracia constitucional. Las tecnologías digitales son controladas por las grandes empresas multinacionales que orientan su uso y mercantilizan sus resultados. Este es el estado de situación que ha de ser tomado como punto de referencia[16].

Las nuevas tecnologías pueden fomentar y facilitar el trabajo de las personas de edad avanzada o trabajadores maduros, no sólo en el mismo centro de trabajo físico de la empresa, sino también por vía telemática, como es el caso significativo del trabajo a distancia y señaladamente el teletrabajo[17]

[14] Monereo Pérez, J.L., "Ciudadanía, empresa y constitución social del trabajo: por un constitucionalismo de derecho social", en *lacittadinanzaeuropea. Rivista di studi e documentazione sull´integrazione europea. Iceonline* 1, 2022 (www.lceonline.eu), pp.1-48.
https://www.lceonline.eu/wp-content/uploads/2022/04/Ia.01-Saggi-Monereo-Perez.pdf*; Ibid.*, *Fundamentos doctrinales del derecho social en España,* Madrid, Trotta, 1999, especialmente Capítulo 4 ("Derecho social y constitución jurídica de la clase trabajadora"), pp. 191 y ss.; *Ibid.*, *La metamorfosis del Derecho del Trabajo,* Albacete, Bomarzo, 2017, pp. 9 y ss., 29 y ss., 137 y ss., y 213 y ss.; *Ibid.*, "Los presupuestos histórico-institucionales de la Seguridad Social en la Constitución Social del Trabajo", en Rojas Rivero, G. (Coord.): *Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del Sistema de Protección Social,* Albacete, Bomarzo, 2012, pp. 203-342.

[15] Monereo Pérez, J.L.: "Ciudadanía, empresa y constitución social del trabajo: por un constitucionalismo de derecho social", en *lacittadinanzaeuropea. Rivista di studi e documentazione sull´integrazione europea. Iceonline* 1, 2022 (www.lceonline.eu), pp.1-48.
https://www.lceonline.eu/wp-content/uploads/2022/04/Ia.01-Saggi-Monereo-Perez.pdf
Monereo Pérez, J.L., "Constitucionalismo de Derecho privado "social" y "constitución del trabajo" frente al liberalismo iusprivatista tradicional. A propósito de la teoría jurídica de Georges Ripert". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum. nº 1, 2021, pp. 197-322.
https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/525/568

[16] Véase, al respecto, Zuboff, SH.: *La Era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder,* trad. A. Santos, Barcelona, Paidós, 2020, especialmente pp. 179 y ss., y 271 y ss. En la perspectiva de la larga duración histórica, puede consultarse, Monereo Pérez, J.L.: «La organización jurídica del capitalismo (Parte I): constitución económica y estado social de derecho». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº . 10, 2024, pp. 279-333; Monereo Pérez, J.L.: «La organización jurídica del capitalismo (parte II): las instituciones jurídicas de la economía». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 11, 2024, pp. 161-224.

[17] Véase Lopez Vico, S.: *El modelo de regulación legal y convencional del trabajo a distancia en España e Italia,* Murcia, Laborum, 2025, pp. 261-262.

y del trabajo en plataformas digitales ("economía de plataformas")[18]. Pueden generar nuevos tipos empleos, pero también pueden entrañar una pérdida significativa de puestos de trabajo sustituidos por la inteligencia artificial. Por tanto, habrá ganadores y perdedores en los procesos de digitalización de las organizaciones productivas.

Por otra parte, los instrumentos de *flexibilidad interna* acompañados de programas de formación profesional y de recursos adecuados (que creen las condiciones materiales de posibilidad de las personas que les permitan aprender)[19] pueden ayudar a los trabajadores maduros a acompañar la transición digital y la recualificación de las personas mayores con el fin de que puedan disponer de las capacidades necesarias[20] para ocupar los puestos de trabajo de calidad que se vayan creando en los sectores con futuro. Entre los veinte principios y derechos clave esenciales para que los mercados de trabajo y los sistemas de protección social sean justos y funcionen correctamente que se recogen en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, en el marco de la igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo, el Pilar 1 ("Educación, formación y aprendizaje permanente") declara que «Toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral». También el Pilar 4 ("Apoyo activo para el empleo") establece que "Toda persona tiene derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o de trabajar por cuenta propia. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje. Toda persona tiene derecho a la transferencia de la protección social y el derecho a la formación durante las transiciones profesionales". La acción de la Comisión Europea en esta materia se establece en la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia de 2020[21]. La Comisión Europea constata que los cambios demográficos harán que Europa necesite aprovechar todos sus talentos y su diversidad y, al mismo tiempo, también generarán nuevas oportunidades de empleo en la economía plateada y en la asistencial. Estas transiciones muestran la necesidad de un cambio sin precedentes en los conjuntos de capacidades para aprovechar todo su potencial.

La Agenda Europea de Capacidades[22] es un plan quinquenal para ayudar a las personas y empresas a desarrollar más y mejores habilidades y a utilizarlas, mediante el fortalecimiento de

[18] Martín Muñoz, M.R.: *Las relaciones laborales en plataformas digitales,* Murcia, Laborum (Colección Trabajos de Investigación), 2026.

[19] Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M.N.: "Las políticas de formación profesional: su centralidad para el derecho al trabajo decente y la inclusión social", en *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.160, 2021. Monográfico sobre la experiencia competencial en materia laboral y social en la Junta de Andalucía, pp. 9-131.
https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/servicios/publicaciones/detalle/423466.html; Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.G.: *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo,* Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2024.

[20] Sobre el enfoque de las capacidades humanas, véase Monereo Pérez, J.L.: *La protección de los derechos fundamentales. El Modelo europeo,* Albacete, Bomarzo, 2009, Capítulo 4.6 ("El enfoque de las "capacidades" como completo del "enfoque de los derechos" en la garantía jurídica de los derechos sociales"), pp. 138 y ss. Y de la propia Nussbaum, M.: *Crear capacidades: propuestas para el desarrollo humano,* Barcelona, Paidós, 2012.

[21] Bruselas, 1.7.2020 COM(2020) 274 final.

[22] CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA: "Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente" (Texto pertinente a efectos del EEE.) ST/9009/2018/INIT); "Recomendación del Consejo relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente" (21 de agosto de 2025). https://education.ec.europa.eu/es/focus-topics/improving-quality/key-competences. La manera en que trabajamos, aprendemos, participamos en la sociedad y llevamos las riendas de nuestra vida cotidiana está cambiando con la evolución tecnológica y los retos globales y demográficos. Las capacidades adecuadas ayudan a las personas a adaptarse a estos cambios y a garantizar su bienestar, al tiempo que contribuyen a la sociedad, la productividad y el crecimiento económico. Hoy en día, *las personas necesitan dotarse de diversas capacidades*, desde las básicas, como la lectura, la escritura, el cálculo y las competencias digitales, hasta las capacidades profesionales o técnicas,

la competitividad sostenible (para lo que son fundamentales las capacidades y el aprendizaje permanente); garantizar la equidad social (teniendo las capacidades adecuadas es más fácil conservar el puesto de trabajo y cambiar de empleo con éxito, lo que requiere ofrecer igualdad de acceso a las oportunidades adicionales de capacitación para todas las personas); y reforzar la resiliencia de la UE (para la persona, la mejora de la resiliencia a través de las capacidades supone reducir su dependencia de las condiciones del mercado y aumentar su potencial para gestionar las transiciones personales y profesionales). Se considera así que el aprendizaje a lo largo de la vida, incluso a una edad más avanzada, es lo que marcará la diferencia, pero hasta ahora menos de dos de cada cinco adultos participan en actividades de aprendizaje cada año. La capacitación para un puesto de trabajo debe ser el principio rector de este esfuerzo, con el apoyo económico del instrumento Next Generation UE. La nueva Agenda Europea de Capacidades se basa en las diez acciones de la Agenda de Capacidades de 2016 de la Comisión. También se vincula con la Estrategia digital europea; la Estrategia industrial y para pequeñas y medianas empresas; el Plan de recuperación para Europa; y Mayor apoyo al empleo juvenil[23]. Establece objetivos que se deben alcanzar para 2025, basados en indicadores cuantitativos bien establecidos: la participación de adultos de 25 a 64 años en el aprendizaje; la participación de adultos poco cualificados de 25 a 64 años en el aprendizaje; la proporción de adultos desempleados de 25 a 64 años con una experiencia de aprendizaje reciente; y la proporción de adultos de 16 a 74 años que tienen al menos habilidades digitales básicas.

sin olvidar las capacidades empresarias y transversales, como las lenguas extranjeras o el desarrollo personal y el aprendizaje para aprender. Entendiendo competencia digital: En DigComp, la competencia digital implica «el uso seguro, crítico y responsable de las tecnologías digitales, así como la interacción con ellas, para el aprendizaje, el trabajo y la participación en la sociedad. Se define como una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes». Europa se enfrenta hoy a una serie de retos: Las transiciones ecológica y digital están reconfigurando nuestra forma de vivir, trabajar e interactuar, y requieren un cambio en los conjuntos de capacidades para que se pueda aprovechar todo su potencial; El cambio demográfico hace que Europa necesite aprovechar todos sus talentos y su diversidad. Al mismo tiempo, también genera nuevas oportunidades de empleo en la economía plateada y en la asistencia; La pandemia de COVID-19 ha hecho realidad el teletrabajo y el aprendizaje a distancia para millones de personas en la UE, y ha puesto de manifiesto las limitaciones de nuestra preparación digital. La pandemia también ha afectado negativamente a las oportunidades de empleo para muchos; Demasiadas personas no pueden encontrar trabajo porque carecen de las capacidades adecuadas o trabajan en empleos que no se corresponden con sus talentos; Al mismo tiempo, el 40 % de los empleadores no pueden encontrar a personas que tengan las capacidades adecuadas para cubrir sus vacantes; y son muy pocas las personas que disponen de las capacidades y el apoyo necesarios para considerar la creación de su propia empresa como una vía realista Una proporción inaceptablemente elevada de europeos —uno de cada cinco— tiene dificultades para leer y escribir, y aún son más los que tienen escasas capacidades de cálculo y digitales; Si bien todos deberían tener la oportunidad de mejorar sus capacidades de forma periódica, solo 4 de cada 10 adultos participan en el aprendizaje. La educación y la formación en Europa son competencia de los Estados miembros. Los mercados de trabajo y los sistemas educativos nacionales y regionales se enfrentan a sus propios retos específicos, pero los Estados miembros comparten problemas y oportunidades similares. Esta es la razón por la que las iniciativas europeas en materia de capacidades tienen por objeto movilizar a todas las partes interesadas europeas siguiendo las líneas de actuación siguientes: capacidad para el empleo; trabajar juntos; facultar a las personas para adquirir capacidades durante toda la vida. La Agencia Europea de Capacidades, de 1 de julio de 2020, establece un plan de acción quinquenal con 12 acciones para ayudar a dotar a las personas en Europa de mejores capacidades. Cada año se dirigen recomendaciones específicas por país relacionadas con el desarrollo de capacidades a un gran número de Estados miembros para orientar la elaboración de sus políticas nacionales, y la financiación de la UE ayuda a poner en práctica estas políticas a través de diversos fondos europeos.

[23] La Agenda Europea de Capacidades incluye 12 acciones organizadas en torno a cuatro pilares: 1. Un Pacto de Capacidades; 2. Fortalecimiento de la inteligencia en materia de competencias; 3. Apoyo de la UE a una acción nacional estratégica de mejora de la formación; 4. Propuesta de recomendación del Consejo sobre educación y formación profesionales (EFP); 5. Puesta en marcha de la Iniciativa de Universidades Europeas y perfeccionamiento de científicos; 6. Habilidades para apoyar las transiciones gemelas; 7. Aumentar los graduados de STEM y fomentar las habilidades empresariales y transversales; 8. Habilidades para la vida; 9. Iniciativa sobre cuentas de aprendizaje individuales; 10. Un enfoque europeo de las microcredenciales; 11. Nueva plataforma Europass; 12. Mejorar el marco propicio para desbloquear las inversiones privadas y de los Estados miembros en capacidades.

Por otra parte, mediante el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de 4 de marzo de 2021[24], la Comisión Europea ha establecido iniciativas concretas para hacer realidad el pilar europeo de derechos sociales, recabando para ello el esfuerzo conjunto de las instituciones de la UE, las autoridades nacionales, regionales y locales, los interlocutores sociales y la sociedad civil. Para ello propone tres objetivos principales que la UE debe alcanzar de aquí a 2030: 1) al menos el 78 % de la población de entre 20 y 64 años debería tener empleo de aquí a 2030; 2) al menos el 60 % de los adultos debería participar en actividades de formación cada año de aquí a 2030; 3) una reducción de al menos 15 millones en el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social. Se reconoce, sin embargo, que la crisis del coronavirus ha detenido el avance positivo del empleo de los seis años anteriores, que en 2016 tan solo el 37 % de los adultos participaba en actividades de formación cada año y que en 2019 en torno a 91 millones de personas (de las cuales 17,9 millones eran menores de entre 0 y 17 años) se encontraban en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE. Para hacer realidad los "principios" como verdaderos "derechos" del Pilar Europeo de Derechos Sociales y conseguir una recuperación justa, inclusiva y resiliente de la crisis del coronavirus, la Comisión europea ha establecido un Plan de Acción basado en tres grandes ejes: 1) Más y mejores empleos; 2) Habilidades e igualdad; 3) Protección social e inclusión. En dicho Plan de Acción uno de los ejes fundamentales lo constituyen las medidas de mejora de las cualificaciones y reclasificación, como la formación de corta duración para mejorar las cualificaciones de los jóvenes desempleados o inactivos[25].

La Comisión Europea coloca así las competencias en el centro de la agenda política de la UE, dirigiendo la inversión en las personas y sus habilidades para una recuperación sostenible después de la pandemia del coronavirus. Las empresas necesitan trabajadores con las habilidades necesarias para dominar las transiciones verdes y digitales, y la gente necesita ser capaz de obtener la educación y la formación adecuadas para prosperar en la vida. La Comisión apoyará a los Estados miembros para

[24] Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Una Europa social más fuerte para una recuperación y unas transiciones justas, de 4 de marzo de 2021. COM/2021/102 Final Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales; con iniciativas sucesivas para implementar y renovar dinámicamente el Plan de Acción. La Comisión Europea propone tres objetivos principales de la Unión en las áreas de empleo, capacidades y protección social que deben alcanzarse para finales de la presente década, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Estos tres objetivos, junto con los objetivos consagrados en los principios del pilar y el apoyo financiero del marco financiero plurianual (MFP) 2021-2027 y *Next Generation EU*, guiarán nuestros esfuerzos conjuntos hacia una Europa social fuerte y hacia la consecución de un impacto sostenible. Como complemento de los firmes objetivos políticos de la Unión establecidos para la doble transición ecológica y digital, los objetivos sociales ayudarán a centrar los esfuerzos estratégicos en la consecución de resultados y constituirán un importante incentivo para la reforma y la inversión en los Estados miembros. Pueden orientar las decisiones estratégicas en los Estados miembros y sus regiones, en particular en el contexto de los planes nacionales de recuperación y resiliencia en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y de conformidad con las recomendaciones específicas por país, así como en el contexto de la programación de los fondos de la política de cohesión para el período 2021-2027. Asimismo, permitirán medir y supervisar los avances hacia la consecución de las ambiciones y el compromiso político del pilar. Si bien la mayoría de los instrumentos para lograrlos son competencia de los Estados miembros, los objetivos de la Unión reflejan una ambición común para 2030 para la que este Plan de Acción ofrece una importante contribución. Dado que la vida laboral aumenta en toda la Unión debido al envejecimiento y las reformas estratégicas, la noción estadística actual de «población en edad laboral», es decir, de los 20 a los 64 años, merece una revisión. La Comisión Europea realizará un trabajo analítico y estadístico en colaboración con los Estados miembros con el fin de ajustar el indicador actual con ocasión de la revisión del presente Plan de Acción. En el contexto de la recuperación y de la doble transición, es fundamental aumentar la participación de los adultos en actividades de formación al 60% para *mejorar la empleabilidad*, impulsar la innovación, garantizar la igualdad social y *reducir la falta de capacidades digitales*.

[25] *Vid.* la Agenda Estratégica del Consejo Europeo para 2024-2029 (que siguió a la de 2019-2024) y la Decisión (UE) 2021/1868 del Consejo, de 15 de octubre de 2021, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembro (DOUE 26.10.2021). https://www.consilium.europa.eu/media/yxrc05pz/sn02167en24_web.pdf. La Agenda Estratégica 2024-2029 se puso en marcha en la cumbre de la UE celebrada en Granada (España) en octubre de 2023. En los meses siguientes, el entonces presidente Michel dirigió el proceso de definición de la Agenda Estratégica, en estrecha colaboración con los dirigentes de los países de la UE, de manera colectiva e inclusiva.

que aborden estos retos mediante: el Espacio Europeo de la Educación, la Agenda de Capacidades de 2020, el Plan de Acción de Educación Digital y la Recomendación del Consejo sobre la EFP para la competitividad sostenible, la justicia social y la resiliencia. La Comisión insta a los Estados miembros a que incluyan en sus planes nacionales de recuperación inversiones y reformas en la recapacitación ("reskiling") y el perfeccionamiento ("upskilling"), una de las 7 áreas emblemáticas del servicio de recuperación y resiliencia. Además, la Comisión destaca que la recuperación de Europa también requiere atraer nuevos talentos ante el envejecimiento y la reducción de la población europea, lo que ejerce una presión estructural sobre el mercado laboral, con escasez de aptitudes en diferentes regiones y sectores.

Junto a la vertiente educativa de la formación profesional, cada vez más vinculada a las necesidades del mercado de trabajo (art. 27 CE, LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y LO 5/2012, de 19 de junio, de Cualificaciones y Formación Profesional, modificadas ambas por LO 3/2020, de 29 de diciembre), la formación profesional es un derecho social fundamental ex artículos 35 y 40 CE y constituye un sector básico de las políticas activas de empleo. Conforme a la cláusula hermenéutica de apertura constitucional ex art. 10.2 CE, en relación con los artículos 93-96 CE, la interpretación (en el marco de la tutela multinivel de los derechos fundamentales)[26] del derecho constitucional al trabajo pone de relieve la vinculación de la formación profesional con el derecho al trabajo, como uno de los núcleos esenciales del mismo. En efecto, la formación profesional forma parte del contenido mínimo esencial del derecho social al trabajo como instrumento y condición necesaria para garantizar la plena efectividad del mismo. Así aparece configurado en el art. 6 ("Derecho al trabajo") del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en relación con el art. 13.2.b del mismo y con el art. 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. La misma perspectiva se adopta, como ya se ha indicado, en la OIT. Y de igual forma –incluso más nítidamente expresado- se configura en la Carta Social Europea (Revisada) de 1996 (ratificada finalmente por España en mayo de 2021), en cuya Parte Primera se reconoce que "Toda persona tiene derecho a medios apropiados de orientación profesional, que le ayuden a elegir una profesión conforme a sus aptitudes personales y a sus intereses" y que "Toda persona tiene derecho a medios adecuados de formación profesional". Estos "principios" de la Parte I se traducen en verdadero derecho social, en la Parte II, en el Artículo 1, "Derecho al trabajo", en el que se establece que la garantía efectiva del derecho al trabajo requiere que los Estados Parte se comprometan, entre otros aspectos, a proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas (apartado 4). Con esta configuración, el derecho al trabajo constituye un típico derecho de desmercantilización relativa del trabajo, que se inserta en la lógica del trabajo "decente" o "digno" defendido con numerosas iniciativas por la OIT[27]. La Carta Social Europea Revisada pretende "garantizar" el derecho al trabajo como derecho social fundamental e impone a los Estados Parte obligaciones jurídicas "positivas" de actuación para garantizar el ejercicio efectivo del mismo, dotándolo de un contenido mínimo esencial, dentro del cual se incluye la obligación de los Estados Parte de proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas. De esta forma, el derecho al trabajo implica que los trabajadores tengan posibilidades reales de disfrutar de mecanismos de orientación, formación y readaptación profesionales adecuados y atendiendo a sus perfiles profesionales y a las perspectivas del mercado. Así, como derechos específicos, se garantiza el derecho a la orientación profesional (art. 9) y el derecho a la formación profesional (art. 10), dotándolos de un contenido mínimo esencial. Al igual que en otras normas internacionales, la Carta Social Europea contempla fundamentalmente el derecho

[26] *Vid.* Monereo Pérez, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2017, capítulo III ("La defensa de los derechos sociales en el marco de los principios del sistema jurídico internacional multinivel de garantía de los derechos fundamentales"), pp. 137-2012.

[27] *Vid.* Monereo Pérez, J.L.: "Derecho al Trabajo. Art. 1 de la Carta Social Europea", en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.), *La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Granada, Comares, 2017, pp. 361 y ss.

a la formación desde la perspectiva de la efectividad del derecho al trabajo y de ser un instrumento de política de empleo, pero no deja de lado tampoco la vertiente de la formación profesional como parte del derecho a la educación[28]. Se configura como un derecho de carácter universal reconocido a todas las personas, aunque se hace referencia de manera especial a determinados colectivos para los cuales existen mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo y de efectividad del derecho al trabajo: discapacitados, jóvenes, trabajadores adultos y parados de larga duración. En virtud de la cláusula del art. 10.2 CE este contenido se impone con carácter necesario en el proceso de interpretación del derecho al trabajo garantizado en el art. 35 CE; estando, pues, sometido al control de convencionalidad por los jueces y tribunales ordinarios españoles[29] (control de convencionalidad que se extiende a todos los derechos constitucionales garantizados en el Título I de la Constitución, cuya rúbrica general es inequívoca por explícita: "De los derechos y deberes fundamentales").

La vinculación del derecho a la formación profesional con las políticas activas de empleo aparece recogida en el art. 40.2 CE y claramente expresada en la Ley de Empleo (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, LE), en la que aparece configurada como uno de los ejes fundamentales de dichas políticas (art. 2 LE). El art. 32 de la Ley de Empleo incluye, junto a los servicios y programas de empleo y de orientación, como parte de las políticas de empleo a la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas. La importancia de la formación profesional dentro de las políticas activas de empleo deriva, en gran medida, del papel que ésta desempeña en la desmercantilización del trabajo, en la protección del trabajador en las transiciones profesionales, en la tutela de la profesionalidad del trabajador, en la imposición de límites en los cambios impuestos por el empresario en su clasificación profesional o movilidad funcional, o en la protección frente al despido (en casos, por ejemplo, de ineptitud o falta de adaptación[30]), así como en la mejora de la empleabilidad del trabajador como instrumento para adecuar, readaptar o adquirir nuevos conocimientos en función de las necesidades del mercado de trabajo y de la empresa. El art. 33 de la Ley de Empleo, referido al Sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral, deja clara la finalidad del mismo: impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad[31] de los trabajadores y la competitividad empresarial. La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (LE) dedica todo un Capítulo II "Empleabilidad", artículos 34 a 39, la cual es definida "de acuerdo con el artículo 3, el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y

[28] Gorelli Hernández, J.: "Derecho a la formación profesional (Art. 9 de la Carta Social Europea"), en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.): *La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea,* Granada, Comares, 2017.

[29] Sobre la exigibilidad *ex constitutione* del control de convencionalidad, STC 140/2018, de 20 de diciembre, fjº. 6.

[30] *Vid.* Monereo Pérez, J.L.: "El principio de igualdad en el despido 'objetivo' por ineptitud, enfermedad o discapacidad y los trabajadores maduros", en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (Dirs.): Envejecimiento activo y vida laboral. Comares, Granada, 2019, págs. 347 y sigs.

[31] Para el sentido positivo y garantista originario del concepto de "empleabilidad", véase Galbraith, J.K., *El nuevo estado industrial*, trad. Manuel Sacristá, Barcelona, Ariel, 1974 (1ª edición, 1967); también Monereo Pérez, J.L.: *El sistema de protección por desempleo en España*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1997; Monereo Pérez, J.L.: *La política de empleo como instrumento para la lucha contra la precariedad laboral,* Albacete, Bomarzo, 2011, especialmente, págs. 9 y sigs., 180-209. Este sentido positivo se recoge en la vigente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, Capítulo IV ("Empleabilidad"), artículos 34 a 39. Los artículos 3.b) y 34.1 definen lo que significa la "Empleabilidad" a efectos funcionales y estipulativos de la LE: el "conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo".

conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. La empleabilidad debe producir un ajuste dinámico entre las competencias propias y las demandadas por el mercado de trabajo" (art. 34). En relación a ello, se establece que constituye un derecho y un deber de las personas demandantes de los servicios de empleo, como desarrollo del art. 35 CE, el mantenimiento y mejora de su empleabilidad (art. 35.1, Mantenimiento y mejora de la empleabilidad).

La coordinación en el diseño estratégico del sistema corresponde a la Administración General del Estado, sin perjuicio de las competencias de ejecución de las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, la planificación, la programación, el control, el seguimiento, la evaluación y la difusión de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados. Como decía Beveridge, "el pleno empleo no puede ser conseguido y conservado sin un gran aumento de las responsabilidades y los poderes del Estado… Pedir el pleno empleo y oponerse al mismo tiempo al aumento de la actividad del Estado es querer el fin y negar los medios"[32]. Como parte de las políticas activas de empleo, las políticas de formación profesional requieren una política proactiva y comprometida por su orientación a la realización de la inclusión de las personas, evitando las situaciones de exclusión social y de precarización sociolaboral. Su misión fundamental es la garantía del derecho al trabajo, y la búsqueda de un equilibrio entre los elementos que componen el mercado de trabajo, en términos cualitativos y cuantitativos. Para ello, las iniciativas y las acciones de formación profesional para el empleo estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos.

También se sitúa la formación profesional con un papel central en el Plan de recuperación y resiliencia (Fondos Next Generation UE). La llamada Palanca VII se refiere a la "Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades". Se considera que las medidas en el ámbito educativo y las dirigidas al perfeccionamiento y al reciclaje profesional y a mejorar las capacidades digitales representan un elemento fundamental para reforzar la inclusión de partes de la sociedad especialmente golpeadas por la crisis como los colectivos más vulnerables, los jóvenes y las mujeres. Se busca reforzar la igualdad de oportunidades y el acceso a un empleo de calidad e incluye: un Plan Nacional de Competencias Digitales (digital skills), un Plan estratégico de impulso de la Formación Profesional y la Modernización y digitalización del sistema educativo, incluida la educación temprana de 0 a 3 años.

Pero otra parte, cabe señalar que la IA plantea riesgos para el mundo del trabajo (pérdida de puestos de trabajo; generación de *nuevos riesgos vinculados al envejecimiento y al envejecimiento activo que se potencia* desde las políticas públicas), pero también puede ofrecer oportunidades, para aumentar las capacidades laborales, liberar tiempo de tareas repetitivas y mejorar la eficacia y la productividad de las personas que trabajan. Existe una dialéctica siempre presente entre destrucción y creación de empleo. En el ámbito global, las predicciones consideran que los sectores de fabricación, servicios públicos y comunicaciones poseerán las mayores pérdidas de empleo dentro de la UE. Por el contrario, se espera un crecimiento de empleo en sectores como la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), servicios legales, sociales, cultura, ciencia e ingeniería, así como atención

[32] Beveridge, W.: *Pleno empleo en una sociedad libre. Informe de Lord Beveridge* II, trad. P. López Máñez, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, pp. 57-58. Puede consultarse, Monereo Pérez, J.L., "William Henry Beveridge (1879-1963): La construcción de los modernos sistemas de Seguridad Social", en *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum,* núm. 4, 2015, págs. 279 y sigs.

a los clientes[33]. La problemática de los riesgos generados por la inteligencia artificial está en la base de la regulación del *Reglamento de la UE en materia de inteligencia artificial*[34]. El uso de la IA en el ámbito de trabajo conlleva potencialmente el sometimiento a riesgos específicos que exigen soluciones preventivas y precautorias también específicas con la finalidad de evitar sus consecuencias lesivas para los trabajadores. Esos riesgos pueden ocasionar patologías de todo tipo, incluyendo las enfermedades mentales. Lo cual puede conducir a situaciones de incapacidades temporales o de carácter permanente. En el contexto del empleo y la protección de los trabajadores, el Reglamento IA no debe afectar, por tanto, al Derecho de la Unión en materia de política social ni al Derecho laboral nacional —de conformidad con el Derecho de la Unión— relativa a las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la salud y seguridad en el trabajo y la relación entre empleadores y trabajadores[35]. El Reglamento tampoco debe afectar en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión, incluidos el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros y el derecho a negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos o a llevar a cabo acciones colectivas conforme al Derecho nacional. El Reglamento IA no debe afectar a las disposiciones destinadas a mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales establecidas en una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales[36]. Por otra parte, observa que como

[33] Guindo Morales, S., "IA y automatización: por un trabajo con derechos", en Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S., y López Insua, B.M. (Dirs.), *Restos tecnológico en el derecho de la protección laboral y de la Seguridad Social,* López Bedmar, R.J., y Velasco Fernández, D. (Coords.), Barcelona, Atelier, 2024, págs. 123 y sigs.

[34] Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.o 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).
Una perspectiva de conjunto sobre el Reglamento de la UE en materia de inteligencia artificial, en Elmo, M.G.: "El Reglamento europeo en materia de inteligencia artificial: notas críticas sobre la clasificación de los riesgos y las medidas de seguridad para los trabajadores", *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, núm. 42, 2025, pp. 101-116, y la bibliografía allí citada.
https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/1091

[35] Conforme al art. 1 ("Objeto 1"), el objetivo del Reglamento IA es mejorar el funcionamiento del mercado interior y promover la adopción de una inteligencia artificial (IA) centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales consagrados en la Carta, incluidos la democracia, el Estado de Derecho y la protección del medio ambiente, frente a los efectos perjudiciales de los sistemas de IA (en lo sucesivo, «sistemas de IA») en la Unión así como prestar apoyo a la innovación.

[36] Preámbulo, apartado (9) de Reglamento (UE) 2024/1689 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 13 de junio de 2024 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.o 300/2008, (UE) n.o 167/2013, (UE) n.o 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial). En el apartado (57) se indica que también deben clasificarse como de alto riesgo los sistemas de IA que se utilizan en los ámbitos del empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, en particular para la contratación y la selección de personal, para la toma de decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral, la promoción y la rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales y para la supervisión o evaluación de las personas en el marco de las relaciones contractuales de índole laboral, dado que pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales, a los medios de subsistencia de dichas personas y a los derechos de los trabajadores. Las relaciones contractuales de índole laboral deben incluir, de manera significativa, a los empleados y las personas que prestan servicios a través de plataformas, como indica el programa de trabajo de la Comisión para 2021. Dichos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo, contra las mujeres, determinados grupos de edad, las personas con discapacidad o las personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada, durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, promoción o retención de personas en las relaciones contractuales de índole laboral. Los sistemas de IA empleados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas también pueden socavar sus derechos fundamentales a la protección de los datos personales y a la intimidad. Por otra parte, se señala que (apartado 65) el sistema de gestión de riesgos debe consistir en un proceso iterativo continuo que sea planificado y

signatarios de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Unión y todos los Estados miembros están legalmente obligados a proteger a las personas con discapacidad contra la discriminación y a promover su igualdad, a garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso, en igualdad de condiciones con las demás, a las tecnologías y sistemas de la información y las comunicaciones, y a garantizar el respeto a la intimidad de las personas con discapacidad (Preámbulo 80).

Pero resulta significativo que la pérdida de puestos de trabajo afectará tanto a los trabajadores cualificados como no cualificados, con especial incidencia en los primeros. Y en esto existe una gran diferencia respecto de las anteriores revoluciones industriales. En cualquier caso, se trata garantizar un trabajo decente (entendiendo por tal trabajo con derechos)[37] para los trabajadores tanto maduros como jóvenes. El mantenimiento del empleo de las personas mayores requiere adoptar medidas legislativas proactivas, especialmente de protección frente a los despidos individuales (incluidas las cláusulas convencionales de jubilación forzosa, las cuales han cambiado su finalidad al estar al servicio de la prolongación de la vida activa[38]) y colectivos[39].

Como ha señalado el Consejo de la Unión Europea[40]. *El creciente porcentaje de personas mayores en la población*, en un mundo digital en rápida evolución, requiere enfoques nuevos de las políticas sociales y de empleo[41]. Los cambios en la estructura de las familias y el desarrollo de los

ejecutado durante todo el ciclo de vida del sistema de IA de alto riesgo. Dicho proceso debe tener por objeto detectar y mitigar los riesgos pertinentes de los sistemas de IA para la salud, la seguridad y los derechos fundamentales.

[37] Monereo Pérez, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales,* Murcia, Laborum, 2019, págs. 161 y sigs.; *Ibid.*, "La dignidad de los empleados públicos: La dignidad como principio fundante del sistema y como derecho fundamental", en Monereo Pérez, J.L., González De Patto, R.M., y Vida Fernández, R. (Dirs.): *Los derechos fundamentales en el Empleo Público: Sistemas jurídicos Italiano y Español,* Granada, Comares, 2021, págs. 121-160.

[38] Monereo Pérez, J.L.: *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno,* Barcelona, Atelier, 2024, Capítulo 5.3.5. ("Cambio de modelo de regulación de las cláusulas convencionales sobre "jubilación forzosa" y su conexión con otras medidas de retiro forzoso o no voluntario de los trabajadores mayores en el marco de los procesos de reestructuración empresarial"), pp. 283-288; Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Despido del trabajador por jubilación forzosa al amparo del convenio colectivo y políticas de empleo y pensiones: un equilibrio difícil en las reformas sociales", en *Revista Internacional de doctrina y jurisprudencia,* Volumen 27, Junio de 2022*,* pp. 45-71.

[39] Monereo Pérez, J.L.: "ERES, prolongación de la vida activa y edad de jubilación", en *revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración,* Nº Extra 1, 2010, *Ibid.*, *Ciudadanía y derechos de las personas mayores,* Granada, Comares, 2013; *Ibid.*, "La garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores maduros", en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (Dirs.): *Envejecimiento activo y vida laboral,* Granada, Comares, 2019, pp. 197-286; Monereo Pérez, J.L.: *La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores de edad avanzada*, Albacete, Bomarzo, 1999; López Insua, B.M.: "La protección frente al despido de los trabajadores mayores como elemento para la sostenibilidad de las pensiones", en *Revista Internacional de la protección social,* Nº 1, 2018; López Insua, B.M., "La protección frente al despido ilegítimo de los trabajadores mayores", en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (Dirs.): *El Índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español,* Granados Romera, M.J. y Fernández Bernat, J.A. (Coords.), Granada, Comares, 2021; López Insua, B.M.: *La garantía de los derechos sociales fundamentales en la Era Digital,* Granada, Comares, 2023, págs. 129 y sigs.; Muros Polo, A.: "Nuevas tecnologías y protección frente al despido colectivo de trabajadores maduros a través de la aportación económica al Tesoro Público", en Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S., y López Insua, B.M. (Dirs.), *Retos tecnológico en el derecho de la protección laboral y de la Seguridad Social,* López Bedmar, R.J., y Velasco Fernández, D. (Coords), Barcelona, Atelier, 2024, págs. 401 y sigs.; Muros Polo, A.: *El despido colectivo en un contexto de transformación permanente*, Murcia, Laborum, 2024; Perán Quesada, S., *La garantía social de las personas mayores. Derecho social de ciudadanía a un envejecimiento activo, participativo y saludable,* Albacete, Bomarzo, 2026, págs. 69 y sigs.

[40] Consejo de la Unión Europea Bruselas, 5 de junio de 2025 (OR. en) 9321/25. Conclusiones del Consejo sobre apoyar a las personas mayores a alcanzar su pleno potencial en el mercado laboral y en la sociedad. https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9321-2025-INIT/es/pdf

[41] Para el impacto de la disrupción digital en la Seguridad Social y, más ampliamente, en los sistemas de protección social, consúltese, Monereo Pérez, J.L., Maldonado Molina, J.A. (Dirs.): *Los sistemas de protección social ante la*

medios de comunicación digitales —incluidos los medios sociales y las nuevas formas de comunicación a distancia—, junto con el trabajo a distancia, pueden contribuir a un creciente sentimiento de aislamiento y soledad, aunque la digitalización también puede favorecer una mejor vinculación. Para las generaciones mayores, estos cambios pueden traducirse en una pérdida más rápida de salud e independencia, en una falta de apoyo para sus necesidades asistenciales y en un aumento de la pobreza y la exclusión social. Todos estos problemas requieren una respuesta estratégica adecuada.

Las políticas activas del mercado de trabajo en consonancia con la estrategia general que se ha propuesto recientemente, la Unión de las Competencias, y el Plan de Acción sobre la Escasez de Mano de Obra y de Personal Cualificado en la UE deberían ayudar a mejorar la retención y la integración en el mercado laboral, y facilitar las transiciones entre puestos de trabajo para garantizar que el potencial, la experiencia y los conocimientos de la población en edad laboral —y en especial de los trabajadores mayores— se aprovechan plenamente. Además, favorecer el acceso a la mejora de las capacidades y al reciclaje profesional a medida, el reconocimiento de capacidades junto con empleos de calidad y adaptaciones del lugar de trabajo más flexibles y adecuadas son factores que pueden repercutir positivamente en la decisión de las personas mayores de continuar económicamente activas. A este respecto, deben respetarse el papel y la autonomía de los interlocutores sociales[42].

La manera más eficaz de abordar los retos relacionados con el aprovechamiento del potencial económico de las personas mayores es mediante un paquete de medidas global. Este paquete debería incluir medidas concretas y tener en cuenta el contexto nacional. Entre los ámbitos clave pueden figurar los siguientes: el incentivo para la ampliación voluntaria de la actividad profesional; la promoción de fórmulas de trabajo flexible y la adaptación de los lugares de trabajo y las condiciones laborales; las políticas antidiscriminación; la formación específica e inclusiva; las políticas de prevención sanitaria; el apoyo específico de los servicios públicos de empleo; las actividades de los interlocutores sociales; las políticas y prácticas empresariales; la mejora del acceso a los servicios de cuidados de larga duración la gestión de la edad en el lugar de trabajo y la gestión sanitaria preventiva. Además, es necesario un cambio de mentalidad para promover el reconocimiento social de las valiosas contribuciones que las personas mayores realizan a la actividad económica.

Promover la participación económica y social voluntaria y prolongada de las *personas mayores* a través del diálogo social y políticas globales que integren medidas en ámbitos de actuación clave, como la participación social, el empleo, la salud y la seguridad en el trabajo, las capacidades, las condiciones laborales, el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, la igualdad de oportunidades, el aprendizaje y la formación permanentes, el emprendimiento, *las tecnologías digitales y basadas en la IA*, la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración y la protección social. Además, se anima a los Estados miembros a diseñar políticas pertinentes que tengan debidamente en cuenta las necesidades específicas de las personas mayores, incluidas las personas con discapacidad, y a garantizar la accesibilidad en lo que se refiere a aspectos mentales, intelectuales, incluidos cognitivos o sensoriales, físicos y organizativos. Deben contemplarse las circunstancias individuales, de modo que el sistema de incentivos para prolongar voluntariamente la vida laboral tenga en consideración las distintas necesidades, deseos y capacidades de las personas mayores, en particular los miembros de diferentes grupos profesionales, prestando especial atención a los trabajadores manuales y a las personas que trabajan en condiciones extenuantes o en sectores en declive y en transformación.

incidencia de la disrupción digital, Vida Fernández, R. y Muros Polo, A. (Coords), Granada, Comares, 2023.

[42] Consejo de la Unión Europea Bruselas, 5 de junio de 2025 (OR. en) 9321/25. Conclusiones del Consejo sobre apoyar a las personas mayores a alcanzar su pleno potencial en el mercado laboral y en la sociedad. https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9321-2025-INIT/es/pdf

Promover la alfabetización, las capacidades y la inclusión digitales y hacer lo necesario para que la transformación digital beneficie a todos los ciudadanos, prestando especial atención a las necesidades de las personas mayores. Un enfoque orientado a los ciudadanos, en lo que se refiere a un diseño sin restricciones y fácil de usar que satisfaga las necesidades de las personas mayores, es fundamental para combatir la exclusión digital, reducir la brecha digital y abordar el problema de la escasa aceptación por parte de los posibles beneficiarios, en particular las personas mayores[43].

Si el envejecimiento ha de considerarse una experiencia positiva, una vida más larga acompañada por continuas oportunidades de salud, de participación y seguridad y en una *perspectiva de ciclo vital*. La Organización Mundial de la Salud define el envejecimiento activo como «el proceso de optimización de oportunidades de salud, participación y seguridad con el objetivo de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen». Debe permitir el desarrollo de la persona a lo largo de todo su ciclo de vida[44]. La tendencia hacia el envejecimiento es irreversible y será especialmente visible antes de 2050. La transición demográfica va a plantear un desafío de magnitudes extraordinarias para proteger a las personas mayores en el trabajo y en las protecciones sociales dispensadas por los sistemas públicos de protección social. Los mayores presentan un mayor riesgo en el empleo y también de sufrir una pobreza relativa (trabajadores pobres o en la fase de jubilación o retiro del trabajo) si no se adoptan las medidas específicas adecuadas, tanto de carácter preventivo como reparador.

En lo relativo a las medidas de protección específica se realza que, en el marco de una política nacional de mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo en todas las fases de la vida activa, y con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, se deberían elaborar medidas apropiadas a las condiciones y práctica nacionales para hacer posible que los trabajadores de edad mantengan un empleo en condiciones satisfactorias y adecuadas. Cuando las razones de las dificultades de adaptación de los trabajadores de edad estén vinculadas ante todo a su envejecimiento, deberían tomarse medidas en los tipos de actividad de que se trate de que favorezcan los procesos de adaptación dinámica a la evolución del ciclo de vida, esto es de envejecimiento progresivo de la persona que trabaja. En esta dirección se postula el establecimiento de medidas públicas con miras a: (a) corregir aquellas condiciones de trabajo y de medio ambiente de trabajo que puedan acelerar el proceso de envejecimiento; (b) modificar las formas de organización del trabajo y la ordenación de los horarios de trabajo que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores interesados, en particular limitando las horas extraordinarias.

Es necesario articular una Estrategia global e integral de inclusión social y de empleo de las personas mayores, como precondición para garantizar el respeto y eficacia real de sus derechos fundamentales[45]. Paradigmáticamente, en tal sentido es de realzar que el Acuerdo Social y Económico de 2011, suscrito por las organizaciones profesionales más representativas en España consideró necesaria la "*adopción de una Estrategia global de empleo de los trabajadores de más edad,* con el objetivo de favorecer su mantenimiento en el mercado de trabajo y promover la reincorporación de

[43] Consejo de la Unión Europea Bruselas, 5 de junio de 2025 (OR. en) 9321/25. Conclusiones del Consejo sobre apoyar a las personas mayores a alcanzar su pleno potencial en el mercado laboral y en la sociedad. https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9321-2025-INIT/es/pdf. Asimismo, y en una perspectiva más amplia, Consejo de la Unión Europea Bruselas, 5 de junio de 2025 (OR. en) 9321/25. Conclusiones del Consejo sobre apoyar a las personas mayores a alcanzar su pleno potencial en el mercado laboral y en la sociedad. https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9321-2025-INIT/es/pdf Libro Verde sobre el Envejecimiento - Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones [referencia de la Comisión: COM (2021) 50 final].

[44] Monereo Pérez, J.L.: "Ciclos vitales y Seguridad Social: trabajo y protección social en una realidad cambiante", en *RMTAS*, Número Extraordinario, 2008, págs. 49 y sigs.

[45] Monereo Pérez, J.L.: *Ciudadanía y derechos de las personas mayores,* Granada, Comares, 2013, págs. 169 y sigs.; *Ibid., La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores de edad avanzada,* Albacete, Bomarzo, 2019, págs. 101 y sigs.

quien pierde su empleo en los últimos años de su vida laboral". Y en ese marco político-institucional, de lo que se trata es de *realizar políticas que combinen* lo social y lo laboral (políticas sociolaborales) y lo económico y lo jurídico (políticas jurídico-económicas), y lo social y lo cultural (políticas socioculturales). Lo cual refleja la dimensión de política del Derecho intrínseca a la elaboración de dicha Estrategia global. Una estrategia que debe implicar a todas las instituciones europeas y estatales a través de una estrategia planificada de acción integradora proactiva –ofensiva y meramente defensiva- y adecuadamente articulada entre todas ellas.

Ello supondría una redefinición de las políticas de empleo, de las políticas de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales, dirigidas a los mayores en el sentido de potenciar un envejecimiento activo, su integración y lucha contra las situaciones de exclusión social. Esto implica, a su vez, una colaboración e interconexión entre todas las políticas públicas y los marcos jurídico-institucionales correspondientes llamados a incidir en la calidad de vida de los mayores. Pero, además, esas políticas (que no se pueden limitar en absoluto al debate oportunista sobre la edad de jubilación) deben adoptar un enfoque preventivo y proactivo tanto del envejecimiento digno (satisfactorio) como respecto al mantenimiento de la vida laboral de los trabajadores mayores (en el marco del enfoque del "envejecimiento activo").

Es el enfoque que adoptara la Recomendación 162 de la OIT (1980), sobre los trabajadores de edad; y entre nuestro país la "Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores de Más Edad 2012-2014", la cual apostaba, dentro de ese enfoque global, por el mantenimiento del empleo de los trabajadores mayores; el reforzamiento de su consideración como colectivo especialmente vulnerable a efectos tanto de la prevención de riesgos laborales como de la inserción en el mercado de trabajo y la protección de Seguridad Social frente a las situaciones de desempleo. Pero además pretendía el objetivo de la sostenibilidad de la reforma del sistema de pensiones a través de la prolongación voluntaria de la vida activa (Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-1014 (Estrategia 55 y más), bajo el criterio rector de incentivar la prolongación de la vida activa.

2. LA INCAPACIDAD PERMANENTE EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL ANTE UN NECESARIO REPLANTEAMIENTO DE SU FUNCIÓN Y MODELO DE REGULACIÓN

Dentro de la acción protectora del Sistema de Seguridad Social, el art. 42 letra c) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS) incluye la tradicionalmente denominada «invalidez», en sus modalidades «contributiva» y «no contributiva». En efecto, a partir del año 1997, las continuas referencias hechas a la «invalidez permanente» han de entenderse hechas a la «incapacidad permanente» (IP). Aunque por mandato constitucional (art. 49, en relación necesaria con el art. 41, de la Constitución Española)[46] y por tradición se ha hecho acreedora de una particular atención protectora, en los últimos años esta prestación ha sufrido una llamativa desatención reguladora. En efecto, el Capítulo XI (artículos 193 a 200) de la LGSS, marco legislativo básico, fue objeto de una muy importante reforma por la Ley 24/1997, pero el alcance de este cambio —valoración del grado de incapacidad a partir de una lista predeterminada de enfermedades— ha quedado frustrado por la ausencia del desarrollo reglamentario al que remite la LGSS.

[46] Véase Monereo Pérez, J.L. y Molina Navarrete, C.: "El derecho a la protección de las personas con discapacidad (artículo 49)", en Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.N. (Dirs. y Coords.): *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España,* Granada, Comares, 2002, págs. 1755 y sigs.

La inseguridad sobre el sentido actual de esta prestación de incapacidad permanente no sólo deriva del carácter inacabado de la reforma. La incertidumbre pesa también sobre la regulación reglamentaria vigente, por cuanto la existente, además de dispersa y fragmentada, responde al desarrollo de una legislación de Seguridad Social que ha perdido formalmente su vigencia. A la convivencia transitoria —pero sin término final— de dos modelos legislativos de protección, sustancialmente diferenciados, hay que añadir la supervivencia de una normativa histórica que, no obstante, su obsolescencia, sigue siendo la llamada en primer término a aplicarse, en los aspectos orgánicos o de gestión y en los prestacionales. ¿Da cuenta de lo que ha sucedido en el mundo del trabajo? Es necesario reclamar la interpretación finalista ex art. 3 del Código Civil ante nuevas circunstancias cambiantes como las nuevas formas de trabajo, las nuevas tecnologías digitales, los riesgos psicosociales los problemas mentales (muchos de ellos vinculados al uso de las nuevas tecnologías en el trabajo), las políticas de fomento de la prolongación de la vida activa y deterioro de la persona que trabajo, y la problemática transversal de la perspectiva de género que penetra en determinados factores vinculados al hecho causa (enfermedades como la fibromialgia, situaciones específica *intuitus personae* como el embarazo de la mujer y las complicaciones o secuelas patológicas postparto como las vinculadas al suelo pélvico, osteoporosis -de mayor incidencia en la mujer-, etcétera). Todo ello contribuye a una mayor litigiosidad y a la exigencia de problemáticas interpretaciones de las normas jurídicas.

Estas incertezas jurídicas sólo han podido ser paliada por los esfuerzos de la doctrina científica y la labor de una doctrina judicial a menudo de carácter "creativo" y oscilante. Y es que, por decirlo con Clemente de Diego, "la tesis relativa a la jurisprudencia productiva no contradice el concepto fundamental de la aplicación del Derecho. Aplicar el Derecho es plegarse a las relaciones de la vida; es usarle y vivirle, informar en él nuestra conducta social". En determinados casos será insuficiente la actividad de subsunción y la interpretación misma se transforma en productiva y creadora, esto es, llegaría a ser producción de Derecho para aquel caso y podría hablarse con razón de desarrollo vivo de la regla jurídica y de reconocimiento de la norma inmanente en cada relación social enjuiciada[47].

No es la determinación de la norma aplicable el único problema que suscita esta inexcusable pero compleja prestación. Para comprender globalmente su significado profundo hay que advertir que el sentido político-jurídico —la función o finalidad subyacente a la ordenación normativa— de esta prestación es bien diferente según se trate del denominado «nivel» contributivo o del «nivel» no contributivo —existente sólo desde 1990—, pues cada una obedece a razones y lógica jurídico-sociales diferentes y tienen una dinámica protectora sustancialmente diversas. El primer «nivel», el contributivo, busca una renta de sustitución (renta de sustitución de ingresos de activo) ante la disminución o anulación definitiva de la «capacidad de trabajo» de una persona. Lo cual incide lógicamente también en el momento de la determinación del grado de IP, pues el mismo atenderá a la incidencia de la lesión o enfermedad en la capacidad laboral de la persona. El segundo, el «no contributivo», ofrece sólo una renta de compensación por un factor biológico con relevancia social:

[47] Clemente De Diego, F.: *La jurisprudencia como fuente del Derecho,* edición y estudio preliminar, "Creación judicial del Derecho y razonamiento judicial: reflexiones sobre una controversia de principio" (pp. IX-XIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2016, págs. 88-89. En la misma dirección, paradigmáticamente, Heck, PH: *El problema de la creación del Derecho,* trad. Manuel Enteza, Prólogo de Puig Brutau, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho) 1999; Pound, R: *Evolución de la libertad. El desarrollo de las garantías constitucionales de la libertad,* edición y estudio preliminar sobre "La 'jurisprudencia sociológica' de Roscoe Pound: La teoría del Derecho como ingeniería social" (pp. IX-LXXXIII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004; *Ibid., Las grandes tendencias del pensamiento jurídico,* trad. J. Puig Brutau, edición y revisión al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004, especialmente el cap. VII: "La interpretación que concibe el Derecho como una obra de ingeniería social" (El título original en inglés de esta obra era muy expresivo: *"Interpretations of Legal History",* Cambridge, The University Press, 1923); Monereo Pérez, J.L.: *La concepción realista del Derecho,* Barcelona, Atelier, 2025, págs. 49 y sigs., y 897 y sigs.

el grado de discapacidad o «incapacidad» de una persona sin recursos económicos, al margen de la repercusión en su capacidad de trabajar.

Por otro lado, por lo que hace al nivel contributivo, una cuestión especialmente presente en la ordenación de la prestación, así como en la base de sus reformas recientes, se centra en la inquietud por controlar la actividad de la Administración de Seguridad Social a la hora de constatar la existencia de los presupuestos sobre los que se articula la protección. Este aspecto lo comparte con la incapacidad temporal —por lo general las reformas de ésta tienen efecto en la regulación de la IP— y revela una permanente sospecha sobre el fraude. En el nivel no contributivo influye más su relación con la inexistencia de rentas mínimas y con los requisitos de acceso a la jubilación —reproduce la visión de la incapacidad como «vejez prematura»—. No obstante, la instrumentalización de la prestación por invalidez a fin de servir a diferentes fines de política social ha estado presente también en el ámbito contributivo, sirviendo como una suerte de mecanismo para anticipar la edad de jubilación o retiro. En este sentido, es innegable la existencia de un margen -margen y nunca generalización- patológico o de anomalía jurídica. Lo cual determina una fuerte tensión entre IP y jubilación contributiva.

Cuestión enteramente distinta es el hecho objetivo no voluntario en sí que una prolongación de la vida actividad puede suponer la realidad existencial de favorecer fácticamente el establecimiento de una pasarela hacia IP en sustitución de jubilación normalizada. Son los límites intrínsecos del envejecimiento activo: la reducción de las capacidades físicas o psíquicas anudadas a la degeneración vinculadas a la longevidad.

2.1. Contingencia y situaciones protegidas: concepto legal, características e identificación de los distintos grados de incapacidad permanente

Desde el punto de vista técnico-jurídico la incapacidad permanente es un concepto eminentemente legal que tiene como substrato o raíz la constatación de un estado patológico de la persona, pero que no se agota en él. La situación de incapacidad permanente presupone al mismo tiempo una intensa actividad administrativa de reconocimiento de la prestación constituida sobre tal situación de alteración grave de la salud del trabajador.

Se entiende por incapacidad permanente todo estado de reducción de la capacidad de trabajo de una persona que se produzca por patologías graves y presumiblemente definitivas[48]. En este sentido, la Ley de Presupuestos General del Estado del año 2014 introdujo una importante modificación en el concepto legal de incapacidad permanente contributiva. En este sentido, en la anterior redacción del artículo 136.1 LGSS, se identificaba por tal aquella «*situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral*». En la actualidad (art. 193.1 LGSS), por contra, se elimina la exigencia de «alta médica», ya que al final de cualquier tratamiento médico el trabajador, o es apto para trabajar y, por tanto, si está en IT, procede el alta médica por curación, o bien debe continuar en IT, con tratamiento médico, hasta su calificación como IP en el grado que

[48] Para la configuración general de la incapacidad permanente, véase, por todos, Álvarez de la Rosa, M.: "La Incapacidad permanente: configuración general, acceso y mantenimiento. Ponencia al XIV Congreso de la Asociación Española de Salud y seguridad Social", en VV.AA: Rodríguez Iniesta, G., Ortiz Castillo, F. y López Insua, B.M. (Coords.): *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS), Murcia, Laborum, 2017, págs. 303 y sigs., y bibliografía allí citada; *Ibid.,* "La incapacidad permanente: su evolución en el proceso de reforma de la Seguridad Social", en Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.M.(coords.): *La Seguridad Social a la Luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras. Homenaje al Profesor Vida Soria con motivo de su jubilación,* Granada, Comares, 2008, págs. 836 y sigs.

corresponda, sin que resulte necesaria la existencia de una alta médica para pasar a calificación de la IP.

Por tanto, importa a estos efectos la existencia de una incapacidad laboral o profesional, y resulta indiferente o irrelevante la incapacidad extralaboral de la persona. Significativamente la OIT configura a la "*persona inválida* toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida"[49]. De ahí el carácter funcional de la incapacidad profesional que resulta de la apreciación del binomio lesión (o enfermedad)-trabajo[50]. Lo relevante son las limitaciones que la lesión o enfermedad suponen respecto al desarrollo de la actividad laboral o profesional.

En consecuencia, los elementos que integran el hecho causante de la incapacidad permanente se resumen en los siguientes:

A) *Persistencia previsiblemente definitiva de una alteración grave del estado de salud*, pese a haber seguido un tratamiento. Es indiferente el origen, común o profesional. La lista no es cerrada (STS de 13 de febrero de 2001), si bien debe tratarse siempre de patologías graves. Por lo que concierne al momento de aparición, las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

B) *Determinación objetiva mediante el tratamiento prescrito y dictamen científico-médico.* La norma evidencia la preocupación por reducir la discrecionalidad de la Administración en el reconocimiento de prestaciones por incapacidad permanente y así evitar un recurso excesivo —y costoso— a esta prestación. Por eso se introducen técnicas orientadas a reducir o eliminar, en lo posible, el margen de apreciación con el que sin duda cuenta para constatar la existencia de una situación de incapacidad permanente.

La valoración médica cumple otra finalidad. Su existencia es relevante para determinar la fecha del denominado «hecho causante», dominando un concepto «formal» —el momento de la calificación o final de la incapacidad temporal— más que material —momento en que el efecto invalidante queda objetivado como permanente (STS de 9 de diciembre de 1999)— sin perjuicio de algunas matizaciones «humanizadoras» introducidas por la jurisprudencia (STS de 26 de diciembre de 1991).

[49] Convenio OIT, núm. 159 (1983), sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), adoptada el 20 de junio de 1983, establece en su art. 1.1. Por su parte, la Recomendación OIT, núm. 99 (1955), *sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos*, Adoptada en Ginebra, 38ª reunión CIT (22 junio 1955), establece en su art. 1 b) que "el término *inválido* designa a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar empleo adecuado se hallen realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental".

[50] Téngase en cuenta que en los supuestos de incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional se localizan peculiaridades (algunas compartidas con el accidente de trabajo) respecto a los requisitos de acceso a la prestación, a la extensión e intensidad de la acción protectora o incluso en la gestión de prestación. Una exposición sucinta –y sin perjuicio de lo que se indicará después-, en Pinto Pabón, B.: "La protección de la incapacidad temporal y permanente y de la muerte por enfermedad profesional en el sistema de Seguridad Social", en Barceló Cobedo, S. y González Ortega, S. (Dirs.): *Las enfermedades profesionales,* Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, págs. 265-273.

C) Reducción de la capacidad para trabajar. La alteración de la salud en sí misma no es objeto de protección económica —sí respecto de las prestaciones sanitarias—, sino que lo verdaderamente determinante es el efecto negativo que esta patología tiene sobre la capacidad para seguir trabajando. Esta concepción «profesional» ha venido orientando la regulación de la incapacidad permanente desde sus orígenes, aunque hoy presenta no sólo disfunciones sino correcciones dentro del Sistema, pues también tienen cabida otros criterios —personales, «capacidad de ganancia», referido expresamente en la OM de 15 de abril de 1969—. En todo caso, para determinar estos efectos tendremos los mismos o mayores problemas que para fijar el estado patológico. Precisamente por ello, también aquí el legislador ha considerado oportuno confiar —quizás algo ilusamente— la solución de este gran problema, fuente de múltiples conflictos en la práctica, a un nuevo desarrollo reglamentario.

La norma legal, discutiblemente, remite —«delega»— la calificación de la incapacidad permanente, en sus distintos grados legales, a la fijación de un «porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que reglamentariamente se establezca» (art. 194.2 LGSS). A la espera —casi mesiánica— de este desarrollo reglamentario —su plazo ya caducó— hay que seguir acudiendo a la legislación precedente (Disposición Transitoria 5.ª LGSS). En ésta sólo encontraremos dos límites: el mínimo —33 por 100 de la capacidad laboral— y el máximo —anulación por completo de la misma—.

Dentro de esta extremada e incierta horquilla encontraremos múltiples posibilidades, que la norma ha ordenado en cuatro «grados legales». Un factor de complejidad deriva, como ilustra la copiosísima jurisprudencia recaída en esta materia, de la posibilidad de que los mismos o análogos estados patológicos puedan generar, en atención a otras circunstancias, grados de incapacidad laboral diversos.

D) Carácter permanente. Si el impedimento para el trabajo era transitorio para el caso de la incapacidad temporal, en el supuesto de la permanente (la reducción o anulación de la capacidad laboral) ha de ser presumiblemente indefinido o definitivo de la situación. De ahí que en el primer caso estemos ante un «subsidio» —temporal por naturaleza—, mientras que en este caso sea una «pensión» —vitalicia por naturaleza— (Salvo los casos de incapacidad permanente parcial y de las lesiones permanentes no invalidantes o incapacitantes –ésta no es un grado de IP-, que no son situaciones protegidas "pensionables" ex artículos 196.1 y 201 LGSS). No es obstáculo para la calificación como IP la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral si tal posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo. Precisamente, por existir tal posibilidad se prevé la técnica de la «revisión» (art. 200 LGSS) a la que posteriormente aludiremos. De este modo, al menos en términos de presunción, la situación protegida por la prestación de incapacidad permanente presenta el rasgo constitutivo consistente en el carácter previsible y razonablemente definitivo de la afectación a la capacidad de trabajo. Pero no se olvide que los estados de salud y de incapacitación para trabajar son dinámicos y pueden producirse situaciones de empeoramiento o de mejora (Reténgase significativamente el supuesto especial suspensivo con reserva de puesto de trabajo previsto en el art. 48.2 del ET)[51]. Se trata de una medida de estabilidad en el empleo en situaciones de incapacidad sobrevenida en el trabajo. Es una medida de acción positiva para los trabajadores en situación de discapacidad sobrevenida. Y hay que tener en cuenta que la incapacidad permanente -como la discapacidad en general- tiene una dinámica evolutiva. La incapacitación profesional es un estado que evoluciona, o, al menos, es capaz de evolucionar.

[51] También en la perspectiva dinámica y meramente instrumental y con afectación a forma calificadora de pensión vitalicia por IP, interesa retener que conforme al art. 200.4 LGSS, "las pensiones de IP, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de sesenta y siete años, pasarán a denominarse pensiones de jubilación". Ahora bien: precisando a reglón seguido, oportunamente, que "la nueva denominación no implicará modificación alguna, respecto de las condiciones de la prestación que se viniese percibiendo". La misma indicación se realiza en relación a la IP No Contributiva (art. 376.3 LGSS).

2.2. Modelos de protección y medición del grado de incapacidad permanente

Dada la multiplicidad de patologías graves (y presumiblemente definitivas) que pueden causar una incapacidad permanente, se ha previsto por el legislador el establecimiento de distintas acciones protectoras. Esta diversidad de situaciones se ordena, siguiendo un criterio profesional, por la LGSS a través del concepto de «*grado*», que es una técnica de calificación instrumental. Por tal se entiende el concreto porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que, para el desarrollo de su profesión habitual, un determinado estado patológico genera en el trabajador. En consecuencia, como regla general, la TRLGSS (art. 194.1 LGSS) la ordena en cuatro grados: incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

Esta visión, sin duda correcta pero simplificadora, exige introducir algunas matizaciones, debiéndose tener siempre en cuenta que domina este espacio un especial —e insuprimible— casuismo. En primer lugar, llamamos la atención sobre la presente convivencia, no siempre pacífica o armónica, de dos modelos diferentes de protección frente a la incapacidad permanente. El primero, ya viejo pero vigente transitoriamente, rechaza la técnica del listado prefijado de enfermedades o estados patológicos laboralmente incapacitantes, así como de fijación de los correspondientes grados, para apostar por una tarea médico-administrativa de encuadramiento de cada concreta situación en el grado legalmente definido. El segundo, nuevo, pero en suspenso hasta el desarrollo reglamentario, apuesta decididamente por este instrumento.

En segundo lugar, en un modelo y en otro, si bien el criterio principal es el *profesional* —incidencia de la patología en la capacidad para realizar el trabajo habitual[52]—, en modo alguno se descarta el juego de factores de otra índole, como los *personales*, en la posibilidad —más que en la capacidad física— de trabajar de la persona a declarar «inválida». Así sucede respecto de la incapacidad permanente total «cualificada», que no es un grado autónomo, y también respecto de la gran invalidez, que sí lo es. Fuera de estas previsiones, es una perversión práctica el recurso «generoso» o indiscriminado a otros criterios personales o sociales —edad, situación del mercado de trabajo—, propias del nivel no contributivo o de otras prestaciones [p. ej., a favor de «minusválidos» (art. 4.1 del RD 1.971/1999)].

En tercer lugar, es imposible salir del análisis individualizado —«no hay invalideces sino inválidos»— de cada situación para determinar el hecho causante sobre el que reconocer la prestación.

Finalmente, conviene precisar que, pese a lo que inicialmente pudiera creerse, la calificación del grado de incapacidad no es tanto, o no es sólo, un acto —juicio— médico relativo al alcance de una situación patológica o estado de salud de una persona —como sucede en mayor medida con relación a la situación de incapacidad temporal—. Aquella calificación es también, y, sobre todo, una decisión jurídico-administrativa articulada esencialmente sobre el juicio de adecuación de la situación biológico-profesional o psico-profesional del trabajador a los requisitos legales.

La *incapacidad permanente parcial* se identifica con un porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del sujeto protegido no inferior al 33 por 100 de su rendimiento normal para la «profesión habitual» —«*profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional en que aquélla estaba encuadrada*»—. La dimensión relativamente reducida de este porcentaje evidencia la voluntad garantista del legislador, que busca hacer de este grado el básico para afrontar un amplísimo catálogo

[52] González Ortega, S.: "La valoración y revisión de la incapacidad permanente", en Rodríguez Iniesta, G., Ortiz Castillo, F. y López Insua, B.M. (Coords.): *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Murcia, Laborum, págs. 607-610.

de discapacidades propias de personas que, sin embargo, tienen posibilidades de seguir prestando servicios profesionales.

Sin embargo, no deben confundirse los «grados de incapacidad permanente» con los denominados «*grados de incapacidad*» —aunque actualmente coincida el porcentaje exigido para la declaración de incapacidad permanente parcial y el grado mínimo de incapacitante—, útil a los efectos de aplicar todo un subsistema prestacional —el de los «minusválidos» (hoy «personas con discapacidad»)— que tuvo como eje cardinal la LISMI —Ley 13/1982, de 7 de abril, vigente hasta el 3 de diciembre de 2013, pues fue derogada por la letra *a*) de la disposición derogatoria única del RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social el 4 de diciembre de 2013—. La autonomía de las respectivas calificaciones de los órganos competentes, tanto de los técnicos como de los administrativos —INSS, para la incapacidad permanente; IMSERSO u órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma que haya asumido sus competencias en materia de Asistencia Social y Servicios Sociales—, está expresamente recogida en el RD 1971/1999, de 31 de febrero. El ámbito adecuado para su estudio es, pues, como se verá, el de las prestaciones de acción social a favor de las personas con discapacidad.

El grado de *incapacidad permanente total* se identifica con aquella situación de inhabilitación o ineptitud del trabajador para realizar todas o buena parte de las tareas correspondientes a la profesión habitual, pero que no perjudica su capacidad de realizar otra actividad profesional diferente (art. 137.4 LGSS, en la redacción anterior a la reforma de 1997). Fuera de la decisión han de quedar, en estricta técnica jurídico-legislativa —otra cosa es lo que sucede en la práctica—, criterios tales como las posibilidades o expectativas reales del trabajador de poder acceder a esa otra actividad, o su situación socioeconómica. La incapacidad no ha de ser sólo la meramente física, sino que, conforme a una vetusta jurisprudencia, afecta a la aptitud global para trabajar «con un mínimo de capacidad y eficacia».

Dentro de este grado, también desde antiguo se viene reconociendo la denominada *incapacidad permanente total cualificada*, que acepta y presupone, pero no regula *ex novo* el actual artículo 194.2, párrafo 2.º, LGSS. Al atender a criterios heterogéneos, expresa el «debilitamiento» de la concepción profesional de la incapacidad permanente. El régimen jurídico ha de extraerse de la precedente legislación y jurisprudencia, cuyas rigurosas exigencias hoy producen efectos disfuncionales que deberían revisarse [«hecho causante» posterior a la Ley 24/1972; tener, en el momento de la calificación de incapacidad permanente, cincuenta y cinco años, sin que este requisito sea discriminatorio (STC 137/1987); que concurran circunstancias profesionales —falta de preparación—, personales —edad, deficiente formación cultural—, o sociolaborales del lugar de residencia —deficiente mercado de trabajo—, que hagan presumir la dificultad para obtener empleo en actividad distinta de la habitual].

El siguiente grado (tercero) en la escala de incapacidades permanentes lo ocupa la *incapacidad permanente absoluta*, que es la que aparece concebida, en principio, con mayor severidad desde un punto de vista profesional, no así personal. Buena prueba de ello es que la legislación lo identifica con la situación de completa o radical ineptitud para «cualquier tipo» de trabajo, no ya sólo para el habitual como sucedía con el anterior grado. La rigidez con que viene legalmente concebida esta situación ha dado lugar a una interpretación mucho más atemperada por la jurisprudencia que, en aras de una mayor equidad —«interpretación humanitaria»—, ha flexibilizado el tenor literal, ciertamente a costa de individualizar —«subjetivar»— hasta el extremo los criterios de decisión.

Una posición propia y autónoma ocupa en la escala de incapacidades permanentes la denominada *gran invalidez*. En realidad, desde el criterio profesional no añade ninguna situación

nueva, sino que nace de alguna de las generadas por los dos grados inmediatamente inferiores o precedentes. En efecto, la gran invalidez se identifica con una situación que, nacida a partir de la incapacidad permanente total o de la incapacidad permanente absoluta, implica la necesidad de estar asistido, para los actos básicos de la vida, por una tercera persona (antiguo art. 137.6 LGSS). Por eso, la prestación económica adicional se concreta en una cantidad destinada a compensar los mayores gastos que supone esta situación de dependencia personal[53].

2.3. La Incapacidad Permanente y su relación con otras prestaciones: régimen, compatibilidades e incompatibilidades

La inexistencia en el Sistema de Protección Social de un régimen de compatibilidad e incompatibilidad de las pensiones, mínimamente ordenado, completo y coherente, también se deja sentir, como no podía ser de otra manera, en las pensiones derivadas de la declaración de incapacidad permanente. Pero la legislación vigente —artículo 198 LGSS— se preocupa particularmente por establecer el régimen de compatibilidades entre, por un lado, el percibo de la pensión por incapacidad permanente y, por otro, la realización de un trabajo remunerado. Esta regulación, en términos generales, trata de favorecer la posibilidad de que la persona declarada inválida incapacitada no pierda toda posibilidad de seguir incorporada al mercado de trabajo.

A tal fin, se acepta la compatibilidad con el trabajo remunerado tanto de la pensión por incapacidad permanente total —ordinaria o cualificada—. El alcance de esta regla era remitido a la regulación reglamentaria, que prevé la posibilidad de reducir el salario que pueda percibir el trabajador en la misma o distinta empresa, «cuando la invalidez del trabajador afecte a la capacidad exigida, con carácter general, para desempeñar el nuevo puesto de trabajo», sin que la reducción, que habrá de ser pactada con el empresario, pueda exceder del 50 por 100 del importe de la pensión (artículos 198 TRLGSS/2015 y 24.3 de la OM de 25 de abril de 1969). La versión actual, tras la reforma por la Ley 27/2011, ha suprimido esa remisión y la única condición que pone es que las funciones «no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total», lo que no deja de ser una obviedad, pues de lo contrario estaríamos ante un sinsentido o un fraude de ley. La ausencia de remisión a la normativa reglamentaria no parece que implique su derogación, pues se trata de una regulación complementaria con la legalmente prevista.

Esto hace que también se contemple la posibilidad de compatibilidad de la pensión por incapacidad permanente total con el subsidio por desempleo [arts. 213.1.*f*) de la LGSS y 16 del RD 625/1985]. Sin embargo, la regla sigue siendo la de extinción del derecho a la prestación por desempleo. Eso sí, «en estos casos de invalidez» —la ley no se libra del arcaico lenguaje— o incapacidad, «no obstante, el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable».

Por lo que concierne a la incapacidad absoluta y gran invalidez, la propia norma legal establece condiciones para admitir la compatibilidad de las pensiones por los grados de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez con el trabajo, exigiendo que no perjudiquen su estado de inválido y no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión[54]. La jurisprudencia ha venido interpretando en sentido amplio este régimen de compatibilidad (STS de 6 de marzo de 1989). Sin embargo, paradójicamente, el nuevo apartado 3 del artículo 141 LGSS, incluido por la Ley 27/2011, en vigor desde el 1 de enero de 2014, prevé que el «disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible

[53] Monereo Pérez, J.L. (dir), Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R., Moreno Vida, M.N., Maldonado Molina, J.A., Fernández Ramírez, F.: *Manual de Seguridad Social*, Madrid, Tecnos, 2025.

[54] Monereo Pérez, J.L. (dir), Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R., Moreno Vida, M.N., Maldonado Molina, J.A., Fernández Ramírez, F.: *Manual de Seguridad Social*, Madrid, Tecnos, 2025.

con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el apartado 1 del artículo 165 de esta Ley».

3. REVISIÓN Y VALORACIÓN DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE

La vocación de permanencia de la declaración de incapacidad permanente es compatible con una eventual, aunque improbable, modificación. En este sentido, con claro ligamen a la tradición heredada del aseguramiento social de los accidentes de trabajo, la regulación vigente sigue contemplando la figura de la «revisión» de la incapacidad permanente.

En principio, toda resolución inicial o de revisión por la que se reconozca el derecho a prestaciones de incapacidad permanente, cualquiera que sea su grado, deberá indicar el «*plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría del estado invalidante provisional*». La fijación de este plazo de revisión requiere motivación, pero tanto la jurisprudencia (STS de 26 de mayo de 2000) como la práctica han flexibilizado hasta el extremo esta exigencia.

La LGSS sí precisa el límite temporal máximo a partir del cual no será posible tal revisión, cualquiera que sea el plazo fijado en la resolución. Este límite se sitúa en el cumplimiento de la edad mínima establecida para acceder a la pensión de jubilación, siendo este plazo vinculante para cualquiera que fuese el sujeto que promueva la revisión. Este límite máximo ha de tenerse en cuenta incluso cuando el supuesto que autoriza la revisión sea el «*error de diagnóstico*», caso en el que no se precisa plazo alguno, pudiéndose llevar a cabo «*en cualquier momento*» anterior a cumplir la edad mínima de jubilación.

Esta revisión puede promoverse tanto de oficio —por el INSS o ITSS— como por parte del interesado, normalmente el beneficiario, pero también la Mutua aseguradora de las contingencias. La facultad de revisión no está afectada por la prohibición general de revisar de oficio los actos declarativos de derechos cuando los estime lesivos para el interés general. En todo caso, siempre habrá de seguirse el *procedimiento administrativo* establecido a tal efecto.

Por lo que se refiere a los efectos, constatada la evolución favorable —mejoría— o desfavorable —agravación— del estado de salud del beneficiario de incapacidad permanente, o el inicial error de diagnóstico, se procederá, con la referida resolución que ponga fin al expediente administrativo de revisión seguido, a modificar el inicial grado reconocido para incluir al beneficiario en el nuevo grado que corresponda —o la declaración de inexistencia de incapacidad permanente—. El efecto más inmediato (véase art. 40 de la OM de 15 de abril de 1969) será el devengo de una nueva pensión, pues la protección económica es diferente en cada uno de los grados, aunque por lo general la base reguladora permanecerá igual. Esta regla de continuidad de la base reguladora se aplica incluso si la incapacidad permanente inicial derivó de accidente de trabajo y la revisada, en cambio, de enfermedad común, si bien la doctrina judicial advierte de que esta solución no tiene que ser válida para todos los casos. La pensión será única, aunque la revisión resulte de una contingencia distinta de la revisada.

Pero puede ocurrir que la revisión del grado de IP conlleve modificar la renta cuyo capital coste hubo que constituirse, debiéndose entonces devolver el capital sobrante a quien la constituyó o, en su caso, la TGSS ha de recibir el importe que falte para constituir el nuevo capital coste dentro del plazo de un mes, a partir de la fecha en que la resolución firme hubiese sido notificada, tal y como prevé ese monumento arqueológico de la Seguridad Social que es el artículo 151 del antiquísimo Reglamento para la aplicación de la LGSS —D. de 22 de junio de 1956—. Esta previsión, muy

antigua pero vigente, planteaba el problema de delimitar si los capitales ingresados en su momento tenían la consideración o no de ingresos indebidos, pues a tenor del artículo 26 LGSS el reintegro por la Entidad gestora conllevaría pago de intereses. Pues bien, para resolver este problema, a favor de la Administración por supuesto, la disposición final 3.ª LPGE de 2010 modificó el artículo 143 LGSS (hoy recogido en el art. 200 LGSS) para negar que la parte no consumida de los capitales coste constituidos tengan la consideración de ingreso indebido, por lo que no cabe ya solicitar intereses de demora.

La fecha de efectos económicos de la revisión coincide con la de la resolución definitiva que ponga fin al procedimiento de revisión, haya o no sido recurrida (art. 9 del RD 2.609/1982, de 24 de septiembre, sobre evaluación y declaración de las situaciones de invalidez en la Seguridad Social). Esta regla general queda exceptuada en los casos en que se trate de revisar la incapacidad permanente derivada de enfermedades profesionales. En estos casos los efectos se producen a partir de la solicitud, conforme a otra norma reglamentaria «histórica», en vigor según cierta doctrina judicial (art. 113 del Reglamento de 9 de mayo de 1962; STSJ de Galicia de 5 de junio de 2000).

3.1. Peculiaridades a la hora de la determinación del grado de Incapacidad Permanente en sede judicial

Una de las cuestiones más problemáticas que se plantea desde el punto de vista jurídico-laboral es la determinación judicial del grado de incapacidad permanente para la ocupación o actividad habitual[55]. Esta esquizofrénica situación obliga al Juez laboral a tener que cuantificar la repercusión de un supuesto de hecho ininteligible para cualquier iuslaboralista. Por lo que, en aras de instaurar una valoración justa para el beneficiario de la pensión[56], deberá el juez decidir el grado de incapacidad en que queda afectado éste para el desempeño de su profesión habitual.

El reconocimiento, modificación o mantenimiento (en los procesos de revisión por mejoría instados por el INSS) de un grado legal determinado de incapacidad y la obtención de las correspondientes prestaciones derivadas de dicha declaración reviste una importancia decisiva para el trabajador, quien se ve aquejado de una alteración de su salud que repercute en su capacidad laboral y le imposibilita o dificulta para seguir realizando su trabajo. Ello, normalmente, desemboca (aunque

[55] La definición legal de incapacidad permanente *Contributiva* consta de dos elementos básicos: el estado de incapacidad o salud y su relación con el trabajo. De acuerdo con esta idea se considera incapacidad permanente la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral, en el bien entendido de que no obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del inválido, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo (art.193 del Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social). Respecto a la *"Invalidez No Contributiva",* se precisa que "Podrán ser constitutivas de invalidez las deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen la capacidad física, psíquica o sensorial de quienes las padecen. El grado de discapacidad o de enfermedad crónica padecida, a efectos del reconocimiento de la pensión de invalidez no contributiva, se determinará mediante la aplicación de un baremo, aprobado por el Gobierno, en el que serán objeto de valoración tanto los factores físicos, psíquicos o sensoriales de la persona presuntamente con discapacidad, como los factores sociales complementarios" (art. 367.1 LGSS). Aquí la correlación funcional se establece entre las deficiencias y las capacidades de la persona que la padece (física, psíquica o sensorial), siendo indiferente e irrelevante a efectos de calificación técnico-jurídica de la "invalidez no contributiva" la capacidad de trabajo en particular.

[56] Martínez Girón, J., Arufe Varela, A. y Carril Vázquez, X.M.: *Derecho de la Seguridad Social*, 4ª ed., Barcelona, Atelier, 2017, págs. 134 y ss.; Martínez Girón, J.: "¿Habría que suprimir la competencia de los tribunales laborales para conocer de los pleitos sobre determinación del grado de la incapacidad permanente", en Rodríguez Iniesta, G., Ortiz Castillo, F. y López Insua, B.M. (Coords.): *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, I Congreso Internacional y XIV Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS), Murcia, Laborum, 2017, págs. 765-767.

no siempre) en una extinción de la relación laboral[57]. A este respecto, la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo -en relación a un supuesto de accidente de tráfico- ya se ha pronunciado, a fecha de 25 de marzo de 2010, al decir que: "*el factor de corrección por incapacidad permanente parcial, total o absoluta ha sido interpretado por algunos como un factor que tiene por objeto resarcir el perjuicio patrimonial ligado a los impedimentos permanentes de la actividad laboral*". Ahora bien, esta opinión resulta difícilmente admisible con carácter absoluto, pues la regulación de este factor demuestra que tiene como objeto principal el reparar el daño moral ligado a los impedimentos de cualesquiera ocupaciones o actividades, siempre que merezcan el calificativo de habituales. En efecto, en la enunciación del factor de corrección se utiliza el término "ocupación o actividad habitual" y no se contiene ninguna referencia a la actividad laboral del afectado. Sin embargo, la falta de vertebración de los tipos de daño de que adolece el Sistema de valoración impide afirmar que este factor de corrección sólo cubra daños morales. De este modo, se acepta el hecho de que -en una proporción razonable- pueda esta pensión (lógicamente, cuando la incapacidad permanente es calificada en grados de total, absoluta o gran invalidez) estar destinado a cubrir perjuicios patrimoniales por disminución de ingresos de la víctima. No obstante, no cabe aceptar que sea ésta su finalidad única, ni siquiera principal (en este sentido se ha pronunciado la STS, Sala de lo Social, de 17 de julio de 2007).

La cuestión litigiosa se plantea, claramente, en la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 2017 (número de recurso 981/2017). En efecto, el objeto de esta sentencia no es tanto la naturaleza de la pensión, sino más bien en la concreción de si el Tribunal Superior de Justicia puede o no revisar en suplicación el grado de incapacidad permanente del beneficiario, sin alterar los hechos probados[58].

[57] Buenaga Ceballos, O.: "Proceso judicial de incapacidad permanente y argumentación jurídica", VV.AA., Rodríguez Iniesta, G., Ortiz Castillo, F. y López Insua, B.M. (Coords.), *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Murcia, Laborum, págs. 913 y sigs.

[58] Constan como hechos probados los siguientes: " A fecha de 10 de agosto de 2011, la trabajadora de profesión habitual Auxiliar de enfermería inició un proceso de baja por incapacidad temporal, siendo posteriormente calificada dicha situación como de incapacidad permanente por el INSS. En concreto, la resolución del INSS se dicta a fecha de 7 de junio de 2013, declarando a ésta en situación de incapacidad permanente en grado de total para su profesión habitual y con derecho a percibir una pensión mensual equivalente al 75% de la base reguladora mensual de 1.669,61 euros. Los efectos de esta resolución son desde el 6 de junio de 2013. Las afecciones que determinó el EVI se concretan en el siguiente cuadro clínico residual: Paresia espástica MIL Flexum rodillo. Cifoescoliosis, triple artrodesis pie izquierdo, hallux valgus 2° dedo garra y metatarsalgia pie derecho, depresión.

Disconforme la actora con la resolución del INSS, interpuso reclamación previa por la que se solicita la declaración del grado de absoluta en la situación de incapacidad permanente que sufre. A este respecto, la trabajadora aporta certificado médico por la presenta las siguientes secuelas: Paraparesia espástica MII postraumática. Artrosis de rodillas. Cifoescoliosis severa, pies planos neurológicos con triple artrodesis pie izquierdo, hallux valgus 2º dedo garra y metatarsalgia pie derecho precisando uso de calzado conformado, cuadro ansioso depresivo mantenido y agudizado por las limitaciones físicas de patología. A la exploración presenta movilidad dolorosa de hombros al final de los arcos de movimiento, hipotrofia miembros inferiores, cadera con flexión 90° y limitación de rotación externa, flexo de 20° de rodilla derecha y 10° en rodilla izquierda con máxima 1007110°, cifoescoliosis dorsal derecha con asimetría escapular, dolor intenso charnela dorsolumbar y lumbosacra, claudicación de la marcha con tendencia a la ducción de cadera, rotación externa del pie y valgo de rodilla derecha. Presenta además claudicación en la marcha caminando con muletas.

En ningún momento la actora discute la base reguladora, sino únicamente la determinación del grado de absoluta en la incapacidad permanente que sufre.

Mientras que en el Juzgado de lo Social se mantiene la resolución del INSS, por el contrario la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid entiende en su sentencia, dictada a fecha de 26 de mayo de 2015, que la trabajadora efectivamente existe una situación de Incapacidad permanente en el grado de absoluta, a saber: "... estimamos el Recurso de Suplicación número 1047/2014, formalizado por el letrado Don Roberto Serrano De Lope en nombre y representación de Doña Carolina , contra la sentencia número 366/2014 de fecha 15 de octubre, del Juzgado de lo Social número Cuatro de los de Madrid , en sus autos número 1021/2013 seguidos a instancia de la recurrente frente al Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social en reclamación por Invalidez, revocamos la resolución impugnada y estimamos la demanda declarando a la actora afectada por una invalidez permanente en grado de incapacidad permanente absoluta, con derecho a percibir una

A la hora de plantearse esta cuestión, los actores (INSS y TGSS) plantean un recurso de casación para unificación de doctrina ante la Sede del Tribunal Supremo. Ahora bien, cabe recordar, en este punto, algunas singularidades que ya han sido aclaradas por la doctrina judicial[59]. Y es que, reiteradamente, el Tribunal Supremo ha cerrado –al menos formalmente- de un golpe la posibilidad de que se le cuelen, por la vía de la casación para la unificación de doctrina, asuntos sobre determinación del grado de la incapacidad permanente[60]. En este sentido, alega el Alto Tribunal que: "*las decisiones en materia de invalidez permanente no son extensibles ni generalizables",* que *"más que de incapacidades puede hablarse de incapacitados*", que "lesiones aparentemente idénticas [incluso algunas próximas a las denominadas incapacidades específicas que relacionaba el Reglamento de Accidentes de Trabajo de 22-6-1956 en sus arts. 37, 38 y 41; normas que según reiterada jurisprudencia sólo conservan un valor orientador para la calificación] pueden afectar a los trabajadores de distinta manera en cuanto a su incidencia en la capacidad de trabajo". En definitiva, para el Tribunal Supremo se trata "*de supuestos en que el enjuiciamiento se centra en la fijación y valoración de hechos singulares más que en la determinación del sentido de la norma en el marco de la línea interpretativa de carácter general*", lo que lógicamente inviabiliza –como conclusión– el recurso unificador de doctrina, pues aquí "*la semejanza de los supuestos de hecho difícilmente llega a convertirse en identidad por recaer sobre individualidades diferenciadas*"[61].

En este punto es la propia legislación procesal laboral quien allana el camino para que necesariamente tenga que tramitarse semejante tipo de asuntos –con el riesgo de su dormición durante años, hasta que acaben siendo resueltos–, al imponer que "*procederá en todo caso la suplicación",*

pensión equivalente al 100% de su base reguladora de 1.669,61 euros con efectos del 6 de junio de 2013, condenando a las demandadas a estar y pasar por tal declaración y al pago de la prestación correspondiente desde dicha fecha".
Cabe destacar como elemento determinante para el Tribunal Superior de Justicia el hecho de que la trabajadora posee dificultades deambulatorias, de ahí que no pueda caminar sin muletas. De este modo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia lleva a cabo una distinta apreciación de la prueba a la realizada por el juzgador de instancia. En la fundamentación reproduce el artículo 136.1 LGSS, cita el artículo 137.5 de la misma Ley y transcribe un párrafo de una sentencia del mismo Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 21 de noviembre de 2014.
Contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el INSS interpone recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo. Plantea éste dos cuestiones al respecto, aportando además sentencias contradictorias. En este sentido, entiende el INSS: A) De acuerdo con lo que preceptúa la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no se podrá en sentencia de Suplicación alterar la apreciación de la prueba realizada por el Juzgado de lo Social, sin alterar los hechos probados. B) Se discute la apreciación de la prueba. Y es que, es dudoso el que usar muletas pueda justificar, por sí sólo, el reconocimiento de una incapacidad permanente en grado de absoluta.
Finalmente, el Ministerio Fiscal emite su informe a fecha de 13 de octubre de 2016 al considerar que sólo concurre contradicción en el primero de los supuestos planteados. No obstante, admite que existe conflicto en esta materia, por lo que se decanta por la doctrina que acertadamente se encuentra en la sentencia recurrida. Por lo que, a juicio del Ministerio Fiscal, debe de inadmitirse el recurso".

[59] López Insua, B.M.: "Modificación y revisión judicial del grado de Incapacidad Permanente: singularidades en torno a su nueva calificación en sentencia de suplicación", *Revista Temas Laborales* nº143, 2018, págs. 249-264.

[60] Afirma el Tribunal Supremo, de manera reiterada, esta idea al expresar que: " .... finalidad institucional del recurso de casación para la unificación de doctrina determina que no sea posible en este excepcional recurso revisar los hechos probados de la sentencia recurrida ni abordar cuestiones relativas a la valoración de la prueba [SSTS de 13/05/2013 (R. 1956/2012), 05/07/2013 (R. 131/2012), 02/07/2013 (R. 2057/2012), 17/09/2013 (R. 2212/2012), 03/02/2014 (R. 1012/2013)] pues es claro que el error de hecho no puede fundar un recurso de casación para la unificación de doctrina, y ello tanto si la revisión se intenta por la vía directa de la denuncia de un error de hecho como si de forma indirecta [SSTS de 01/06/10 (R. 1550/2009), 14/10/10 (R. 1787/2009), 06/10/10 (R. 3781/2009), 15/10/10 (R. 1820/2009), 31/01/11 (R. 855/2009), 18/07/11 (R. 2049/2010), 05/12/11 (R. 905/2011)], como sobre los criterios legales en materia de presunción judicial [SSTS de 13/05/2013 (R.1956/2012), 02/07/2013 (R. 2057/2012), 05/07/2013 (R. 131/2012), 26/11/2013 (R. 2471/2011), 17/09/2013 (R.2212/2012), 03/02/2014 (R. 1012/2013), 17/06/2014 (R. 1057/2013)]".

[61] Ver las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 14 noviembre 2006 (RJ 2006/9159) y de 14 diciembre 2010, ambas falladas en casación para la unificación de doctrina.

entre otros varios supuestos, precisamente" en los procesos que versen… sobre el grado de incapacidad permanente aplicable"[62].

Podrían suscitarse dudas en cuanto a quién es la jurisdicción competente para conocer de todas estas cuestiones, sin embargo, tras la entrada en vigor de la Ley 36/2011 (Reguladora de la Jurisdicción Social -en adelante LRJS-) la cuestión ha quedado aclarada. Así se pronuncia el Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en su sentencia de 17 de septiembre de 2013, fallada en casación para la unificación de doctrina[63]. Y es que, afirma el Alto Tribunal Español que: "*forzoso es concluir que la competencia para conocer de las cuestiones litigiosas que se susciten en relación con la Ley 39/2006 ... con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 36/2011..., corresponden al orden contencioso-administrativo*" y, de otro lado, pasando por alto el hecho de que la Ley 36/2011 declaraba y declara que tales cuestiones litigiosas tienen "*a todos los efectos de esta Ley la misma consideración que las relativas a las prestaciones y los beneficiarios de la Seguridad Socia*l", que "*en cuanto a las cuestiones que puedan suscitarse con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 36/2011 ... seguirán siendo competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa hasta que se cumplan las previsiones establecidas en la disposición final séptima de la citada Ley, momento a partir del cual pasarán a ser competencia de la jurisdicción social*". Resulta pues obvio que la jurisdicción contencioso-administrativa tampoco ha sido dotada de las "*medidas y medios adecuados para lograr una ágil respuesta judicial*" en este asunto tan importante[64].

3.2. Recalificación judicial del grado de incapacidad permanente

En los procedimientos de incapacidad permanente (tanto administrativo, como judicial) cobran una especial importancia los documentos médicos de cara a establecer y concretar las lesiones o enfermedades que padezca el interesado. En ocasiones, la corrección judicial se hace en este punto compleja y ardua, debido a la vaguedad de los informes médicos presentados. La falta de información acerca de la gravedad de la enfermedad o padecimiento que sufre el trabajador se convierte en el principal escollo con el que tropieza el juez[65]. De ahí que la valoración objetiva se haga, a veces, prácticamente imposible[66].

En este aspecto, la práctica forense establece la preferencia que ostentan los informes médicos de instituciones sanitarias públicas frente a los informes médicos privados que aporte el interesado, dado que en aquellos se presume una mayor imparcialidad en su emisión. A tal efecto, es usual que el solicitante de la prestación de incapacidad permanente aporte informes médicos que acrediten su estado de salud resultante tras el periodo de tratamiento médico seguido por su dolencia. Ahora bien, sin duda, el documento técnico más relevante en los procedimientos de incapacidad es el Dictamen-propuesta emitido por el EVI (Equipo de Valoración de Incapacidades), el cual se acompaña, entre otros, de un informe médico de síntesis relativo a las patologías padecidas por el interesado, obtenido de su historial clínico, así como de su exploración[67].

[62] Artículos 191, apartado 3, letra c) y 193, letra c) de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social.

[63] En este mismo sentido, ver las Sentencias de 14 enero 2014 RJ 2014/596), de 6 febrero 2014 (RJ 2014/1318), de 25 febrero 2014 (RJ 2014/2398), de 12 marzo 2014 (RJ 2014/2514), de 17 marzo 2014 (RJ 2014/1914), de 14 mayo 2014 (RJ 2014/5193), de 11 julio 2014 (RJ 2014/4527) y, finalmente, dos sentencias de 11 noviembre 2014 (RJ 2014/6458 y RJ 2014/6865).

[64] Martínez Girón, J: "¿Habría que suprimir la competencia de los tribunales laborales para conocer de los pleitos sobre determinación del grado de la incapacidad permanente" ...op. cit., págs. 766 y 767.

[65] Cabe señalar la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de Marzo de 2019 (Nº de Recurso: 3368/2018)

[66] Aránguez Sánchez, T: "Endometriosis e incapacidad permanente en perspectiva de género", en *CEF- Trabajo y Seguridad Social. Comentarios y Casos prácticos*, nº 422, 2018, págs. 72-73.

[67] Los Grados Funcionales de las limitaciones que padece el paciente permite valorar al médico la intensidad, magnitud y alcance de la incapacidad. Desde la ciencia médica se establecen cinco grupos funcionales que reúnen grados del 0 al 4 según su menor o mayor severidad limitante. Gráficamente: 1) En los casos de Grado Funcional 0 aparece:

En el caso de la revisión administrativa ante el INSS, será el EVI el que determine la agravación de la incapacidad permanente por parte del sujeto beneficiario, la mejoría o, incluso, el error de diagnóstico. Para ello cuenta este órgano con un equipo de expertos médicos que son los que asesoran e informan al órgano administrativo decisorio (esto es, el INSS)[68]. Dicha revisión puede afectar a todos los grados de la incapacidad permanente, pudiendo ésta ser solicitada por el beneficiario, la Entidad Gestora o la Inspección de Trabajo (arts. 4.2 RD 1300/1995 y 17 Orden Ministerial de 18 de enero de 1996), de acuerdo con el procedimiento establecido. A este respecto, podrá el EVI recalificar la incapacidad permanente en caso de que la evolución sea desfavorable.

En este punto, la doctrina científica aclara que la revisión por agravación no puede ser confundida con la posibilidad de declarar incorrecta la primera valoración, pues este segundo supuesto sólo puede hacerse a través de la modalidad procesal que establece el artículo 146.1 LRJS -y que dispone el procedimiento para declarar lesivo un acto declarativo de derecho de las Entidades Gestoras-. Las reglas sobre revisión de situaciones invalidantes quedan, de este modo, fuera de los supuestos regulados en el artículo 146.2 LRJS. Otra, de mayor amplitud que la anterior, se refiere al origen patológico de la agravación. De tal manera que, si la enfermedad se agrava por otra distinta de la inicial, habrá de procederse a la revisión, debiendo tener presente, para pronunciarse sobre la petición revisora, conjuntamente todas las enfermedades que el trabajador acuse. De acuerdo con

a) Dolor leve, soportable que no precisa de tratamiento y b) Plena capacidad funcional cotidiana. 2) En el Grado Funcional 1: a) Dolor agudo, que responde a tratamiento aunque este sea intenso. (ascensor analgésico, puede precisar opiáceos débiles, luego cede con paso a escalón 1.o b) Dolor crónico insidioso, que precisa ocasionalmente analgésicos de 1.o escalón, con buena respuesta o dolor leve continuado. c) Impedimento funcional temporal en espera de respuesta terapéutica, según la intensidad con capacidades funcionales limitadas para aquellas actividades o despliegue funcional que acentúen el mismo con funcionalidad respetada para otras. 3) El Grado Funcional 2 describe: a) Dolor moderado, penoso, persistente con respuesta sólo parcial al tratamiento, precisa analgésicos de 2.o escalón. b) Dolor que se intensifica a la movilización. c) Puede suponer una limitación funcional para el despliegue de actividades de corte fisico moderado o exigente o merma de sensorio o capacidad de respuesta o de alarma. 4) El Grado Funcional 3 presenta: a) Dolor moderado fuerte, exasperante, persistente, a la actividad, sin respuesta eficaz al tratamiento, precisará analgésicos de 3.o escalón. b) Funcionalidad reducida para vida dinámica, y también limitación funcional para actividades sedentarias. c) Afectación psicológica acusada, puede interrumpir el sueño, y causar deterioro de la vida personal. 5) En el Grado Funcional 4 se describe: a) Dolor insoportable que no responde a opioides mayores de 3.o escalón. b) Analgesia de 4.o escalón. c) Requiere analgesia con métodos invasivos. d) Dolor muy intenso en reposo. e) Signos vegetativos y f) Limitado para llevar una vida con autonomía funcional, deterioro psíquico, depresión manifiesta, pensamiento dificultoso, impedimento para reposo nocturno, dificultades para desplazamiento, encamado.

Para un conocimiento más exhaustivo, véase Vicente Pardo, J.M.: "Impacto del dolor en la incapacidad laboral. Metodología de valoración. Grados funcionales de limitación", *Revista Medicina y seguridad del trabajo,* Vol.60, núm. 234, 2014.

[68] Corresponden al INSS, a través de los órganos correspondientes y en todas las fases del procedimiento, y cualquiera que sea la entidad (gestora o colaboradora) que cubra la contingencia de que se trate, las siguientes funciones (art. 200 LGSS): 1) Evaluar, calificar y revisar la incapacidad y reconocer el derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social por incapacidad permanente, en sus distintos grados, así como determinar la contingencia causante de la misma. 2) Verificar la existencia de lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo, no invalidantes causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y reconocer el derecho a las indemnizaciones correspondientes. 3) Determinar la mutua o empresa colaboradora que sea responsable de las prestaciones procedentes en materia de incapacidades laborales y lesiones permanentes no invalidantes. 4) Declarar la responsabilidad empresarial que proceda por falta de alta, cotización o medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y determinar el porcentaje en que, en su caso, hayan de incrementarse las prestaciones. 5) Declarar la extinción de la prórroga de los efectos de la situación de incapacidad temporal, en el momento en que recaiga la correspondiente resolución por la que se reconozca o deniegue el derecho a la prestación de incapacidad permanente.

A esos efectos, en cada dirección provincial del INSS existe un EVI, con arreglo a lo previsto en el RD 1300/1995, de 21 de julio, compuesto por un Presidente –el Subdirector Provincial del INSS o funcionario designado por el Director General del INSS– y cuatro Vocales –un médico inspector, un inspector de trabajo, un facultativo médico del INSS y un funcionario perteneciente a la unidad administrativa que gestiona las prestaciones de incapacidad permanente en la correspondiente Dirección Provincial–. También puede formar parte del EVI un experto en recuperación y rehabilitación y otro en prevención de riesgos laborales.

ellos, cuando un trabajador está afectado por reducciones anatómico-funcionales, determinadas por diversas contingencias, se tomará en consideración el estado del mismo resultante del conjunto de las indicadas reducciones. La consideración conjunta de las contingencias es de aceptación pacífica, manteniéndose así la apreciación conjunta de lesiones derivadas de accidente y enfermedades comunes[69].

Al margen de estas consideraciones, en la revisión judicial en sentencia de suplicación lo que se busca es desvirtuar, matizar y concretar los siempre telegráficos e incompletos dictámenes del EVI. Y es que, resulta necesario recordar que, los procedimientos administrativos de declaración y calificación de la incapacidad que se siguen ante el INSS resultan claramente insuficientes y escuetos en su motivación, por lo que la tutela judicial efectiva deviene en la auténtica garantía para el interesado de que su caso será valorado imparcialmente por un órgano con total independencia respecto de la Administración Pública.

Para ello, resulta preciso aportar otros documentos médicos de instituciones sanitarias (preferentemente públicas) y, en último extremo, informes médicos privados articulados como prueba pericial con comparecencia en el acto de la vista del perito médico. Ello les otorga a las partes una nueva oportunidad, de forma que pueden explicar así ante el Juez el cuadro clínico que padece el interesado y las dificultades que presenta a la hora del desempeño de las tareas que conforman su trabajo en particular o en cualquier profesión en general. Evidentemente, ello sólo cobra relevancia en el caso de que se solicite el grado de incapacidad absoluta. La argumentación jurídica en este punto se traduce fundamentalmente en una cuestión fáctica que busca concretar, matizar y ampliar los escasos datos médicos contenidos en el dictamen del EVI (y específicamente en el informe médico de síntesis), dado que, salvo error manifiesto, el Juez no se aparta de los mismos, por haber sido emitidos por un organismo público especializado[70]. Obviamente, la argumentación ha de estar dirigida a realizar estas operaciones de concreción/ampliación para poder ser relacionados los datos posteriormente con sus efectos limitativos de la capacidad laboral del interesado[71]. La gravedad o levedad de la dolencia no es de por sí un criterio especialmente relevante, sino que el elemento decisivo son sus consecuencias sobre la capacidad de trabajo del solicitante de la prestación. Y ello a pesar de que el art. 193.1 LGSS

[69] Álvarez de la Rosa, M.: "La Incapacidad permanente: configuración general, acceso y mantenimiento. Ponencia al XIV Congreso de la Asociación Española de Salud y seguridad Social", en VV.AA: Rodríguez Iniesta, G., Ortiz Castillo, F y López Insua, B.M (Coords.): *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación* (I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social celebrado en Madrid, octubre de 2017), Murcia, Laborum, 2017, págs. 315 y 316.
Han de valorarse en su conjunto todas las secuelas que presente la persona afectada, inclusive las preexistentes (sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 1990). Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente cuando se trate de personas minusválidas y con posterioridad a la afiliación (art. 193 LGSS).
Las reducciones anatómicas o funcionales que han de tenerse en cuenta para valorar el grado de incapacidad son todas las existentes en el momento en que se tramita el expediente de incapacidad, incluidas las anteriores al momento de la afiliación (sentencia del Tribunal Supremo de 28 de noviembre de 2006).

[70] No es infrecuente que los informes médicos incluyan conclusiones en las que se afirme que las patologías sufridas por el interesado le incapacitan parcial, total o absolutamente para el trabajo. Tales aseveraciones no es que no sean vinculantes ni para el órgano administrativo ni para el juzgador actuante, sino que, además, deben tenerse por no puestas, pues los documentos médicos sólo pueden pronunciarse sobre las limitaciones físicas o funcionales que padece el interesado. El modo e intensidad en que afecten a la capacidad de trabajo de este es un aspecto que sólo podrá determinar el órgano administrativo evaluador y, en caso de demanda judicial, el juez. Consecuentemente, la sentencia no puede contener como argumento un hipotético apoyo en este tipo de conclusiones médicas, que, claramente, se extralimitan en su cometido. Ver Buenaga Ceballos, O.: "Proceso judicial de incapacidad permanente y argumentación jurídica"...o.p. cit., pág. 915.

[71] Monereo Pérez, J.L y Rodríguez Iniesta, G.: "La complejidad de la incapacidad permanente y la necesidad de su abordaje (A casi 20 años de la reforma anunciada en 1997)", en *Revista de Seguridad Social*, nº8, 2016, págs. 12 y 13.

hable de reducciones anatómicas o funcionales graves que, en opinión de la doctrina científica, ello hace más referencia a sus efectos sobre la capacidad de trabajo[72] que a la gravedad médica considerada en sí misma[73].

La "capacidad para trabajar" implica no sólo la posibilidad de trasladarse al lugar del trabajo por sus propios medios y permanecer en él durante toda la jornada[74] y efectuar allí cualquier tarea, sino también la de llevarla a cabo con un mínimo de profesionalidad, rendimiento y eficacia, en régimen de dependencia de un empresario durante toda la jornada laboral, sujetándose a un horario y con las exigencias de todo orden que comporta la integración en una empresa, esto es, dentro de un orden establecido y en interrelación con otros compañeros (sentencias del Tribunal Supremo de 12 de julio de 1986 y de 30 de septiembre de 1986). Al hilo de esta idea, no es posible pensar en el amplio campo de las actividades laborales que existen en algunas empresas en la que no sólo son exigibles esos mínimos de capacidad y rendimiento, sino que son éstos exigibles incluso en el más simple de los oficios y en la última de las categorías profesionales y sin que pueda exigirse un verdadero afán de sacrificio por parte del trabajador y un grado intenso de tolerancia por el empresario (sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 1988)[75].

En consecuencia, habrá incapacidad permanente absoluta siempre que las condiciones funcionales médicamente objetivables del trabajador le inhabiliten para cualquier trabajo que tenga una retribución ordinaria dentro del ámbito laboral (sentencias del Tribunal Supremo 23 de marzo de 1988 y 12 de abril de 1988).

Cabe señalar que, en muchos casos, la causa real que incapacita permanentemente al trabajador no constituye el elemento determinante del fallo y ello es por la falta de concreción médica de las dolencias que padece éste. Es por esto que el Juez se apoye en otras enfermedades que, igualmente, sufre el trabajador para fundamentar su decisión, a buen ejemplo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla-La Mancha de 22 de enero de 2016 (número de recurso 864/2014), en donde se analiza el caso de una mujer que ejerce la profesión de pescadera. Esta trabajadora presenta una fibromialgia, aparte de una endometriosis ovárica intervenida, trastorno ansioso-depresivo, síndrome de fatiga crónica y trastorno del nervio óptico. En este supuesto, el TSJ hace referencia a la falta de precisión médica del cuadro de enfermedad que inhabilitan definitivamente para el desempeño de su profesión habitual. Por lo que, amparándose únicamente en la fibromialgia el tribunal se pronuncia señalando que: "... el dolor puede ser por sí mismo un factor incapacitante si, existiendo base para su existencia, es de tal índole que interfiere la vida ordinaria del afectado. Pero no consta tal circunstancia en el caso que nos ocupa, esto es, no existe rastro de una mínima solidez que nos indique que tal dolor no se encuentra controlado en lo sustancial. Llegado este punto debemos insistir nuevamente en que en el tipo de dolencia que valoramos, no basta con una mera alegación genérica de su gravedad por su simple existencia. Es necesario que la clínica que acompañe a la enfermedad sea susceptible de generar limitaciones significativas, valorables en relación a la invalidez que se

[72] A este respecto, la doctrina judicial reiterada del Supremo afirma que: "La calificación de la incapacidad permanente tiene carácter profesional (con las excepciones de lesiones permanentes no invalidantes y gran invalidez), por lo que ha de sustentarse en una apreciación sensible de la repercusión de las lesiones en la capacidad de trabajo y de ganancia mediante el trabajo" (Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de abril de 2012).

[73] Buenaga Ceballos, O.: "Proceso judicial de incapacidad permanente y argumentación jurídica"...op.cit., pág. 914.

[74] Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de marzo de 1988.

[75] Hay líneas que deben ser rebasadas para declarar la incapacidad en ese grado pleno que determina la calificación de absoluta, y que han sido definidas previamente y que podrían concluirse en la nula capacidad laboral, bien entendido que no se trata de la mera posibilidad del ejercicio esporádico de una determinada tarea, sino de su realización conforme a las exigencias mínimas de continuidad, dedicación y eficacia (sentencias del Tribunal Supremo de 06 de febrero de 1987 y de 0 de noviembre de 1987) y estando por ello incapacitado para asumir cualquier género de responsabilidad laboral, por liviana o sencilla que sea la profesión u oficio elegido (sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 1987).

solicite. Así las cosas, la interesada tiene contraindicadas tareas de sobreesfuerzo físico, permanencia en bipedestación o deambulación prolongadas, y sobrecarga de articulaciones, que son típicamente constitutivas de su categoría como pescadera. Sin embargo, no evidenciamos que se haya agotado la posibilidad de desarrollar tareas más sedentes o livianas, que la interesada podría asumir sin la exigencia de sacrificios, quedando por ello una relevante capacidad residual para la realización otro tipo de trabajos".

En otros casos, por el contrario, los tribunales han otorgado la máxima relevancia a la causa principal de las dolencias que padece el trabajador, dejando de lado otras posibles alegaciones y/o argumentos de la empresa. A buen ejemplo, cabe citarse la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2018 (número de resolución 1103/2018). Se trata de una sentencia pionera y en la que, por primera vez, el Alto Tribunal establece una relación entre el amianto y el cáncer de esófago (relación de causalidad). Afirma, por tanto, que el hecho de que el baremo de enfermedades profesionales no establezca de forma explícita relación de causalidad entre el amianto y la patología concreta no es argumento suficiente para desestimar el origen laboral de la enfermedad, ya que existe "*evidencia científica suficiente*" que vincula el amianto con formas diversas de cáncer, incluyendo el de esófago. De este modo, la apreciación de un mayor o menor consumo de tabaco por parte del trabajador, a juicio del Supremo, carece de entidad suficiente para sostener por sí sólo o fundamentalmente la causa que sustenta, primero, la incapacidad permanente absoluta del trabajador y, finalmente, su muerte[76].

En definitiva, siguiendo las palabras del Supremo, "*la revisión del grado no opera sobre el acto de la entidad que declaró la incapacidad, sino sobre la nueva situación patológica del trabajador, que en ulterior momento afecta a la capacidad laboral de un modo diferente a como la afectaba antes, y que por ello exige una calificación también diferente*"(sentencias del Tribunal Supremo de 18 de abril de 1995 y de 30 de septiembre de 1998).

Finalmente, a la hora de valorar la recalificación o no de la incapacidad permanente el Juez también tendrá en cuenta los factores sociales complementarios. En concreto, se refiere esto a circunstancias tales como: la edad del interesado, su formación y posibilidad de encontrar empleos alternativos. No obstante, cabe tener también en cuenta otros factores específicos relativos a su persona

[76] En efecto, indica el Fundamento de Derecho Segundo de la STS de 21 de Diciembre de 2018 lo siguiente: "... en la sentencia recurrida se declara acreditado que el actor manifestó en las revisiones médicas de los años 1988-1990 que tenía un "hábito tabáquico que cifraba en 30 cigarrillos al año", (al día, en realidad, según ya se ha dicho: reiterado folio 390 de los autos), sin que nada más se añada ni manifieste al respecto a lo largo de dicha resolución, fuera del un tanto críptico comentario (último párrafo de su segundo fundamento de derecho) de que "con ello aunque la grave patología que padece el trabajador puede tener cumplida causa, como su relevante antecedente tabáquico, entre esta no puede descartarse, por el contrario debe afirmarse con-concurrente, la omisión por parte de la empresa de medio seguro de trabajo que no ofreció. Omisión causante del daño y que necesita reparación". Con ello, al parecer, se quiere decir que lo que cuenta, en definitiva, es esto último, esto es, la falta de medidas preventivas y protectoras de la empresa como auténtica causa eficiente y suficiente, por sí sola, para originar el daño producido, y así, finalmente, se resuelve el recurso de la empresa, desestimándolo y confirmando la sentencia de instancia, de tal modo que no se aplica reducción o minoración alguna a la responsabilidad declarada de ésta. En efecto, lo determinante y excluyente en este caso es que se trata de una contingencia profesional constatada, que, por sí sola, posee la suficiente entidad para generar la incapacidad laboral del trabajador e incluso su muerte, a partir de lo cual resulta irrelevante que fuera asimismo fumador, porque lo cierto es, en primer lugar, que no se ha calificado dicha contingencia de común -como en tal caso debería- y si queda asimismo y en segundo lugar acreditado que la empresa incumplió, siquiera sea en mayor o menor parte, el deber de adoptar las medidas pertinentes al respecto y no prestó la obligada asistencia a la salud de su trabajador, queda fijada ya su responsabilidad y su consecuente deuda indemnizatoria, que no se discute sino tan solo su cuantía o proporción, sin que ésta sea modulable en tal caso, pues, como se ha dicho, tal responsabilidad no puede ser objeto de reparto entre dos sujetos presuntamente obligados a asumirla (empresa y el propio trabajador) cuando la causa de la contingencia es calificada de profesional, de tal modo que ha de entenderse en este caso que la exposición continuada durante mucho tiempo al amianto resulta determinante, y en todo caso suficiente, para generar el siniestro...".

o entorno familiar pueden tener su nivel de influencia en la decisión final que adopte el juzgador, ya que la valoración de cada caso de incapacidad sometido a su consideración es individualizada.

Por supuesto, basta decir que en relación al dato de "*sin valorar los hechos probados*", la jurisprudencia ya ha interpretado el alcance de la prohibición de incluir en el proceso hechos nuevos distintos de los alegados en el expediente administrativo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 143.4 de la LRJS, cuando refiere que "*en el proceso no podrán aducirse por ninguna de las partes hechos distintos de los alegados en el expediente administrativo, salvo en cuanto a los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad*" (sentencias del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 2004 –RCUD núm. 4274/2003–; 2 de febrero de 2005 –RCUD núm. 5530/2003– y 5 de marzo de 2013 –RCUD núm. 1453/2012). Por lo tanto, queda claro que es correcta la interpretación que, en la sentencia de 12 de diciembre de 2017, declara el Tribunal Supremo.

3.3. El recurso de suplicación como vía para la valoración y ponderación de la incapacidad permanente

Como bien indica el Tribunal Supremo en su sentencia de 21 de diciembre de 2017, el recurso de suplicación posee un carácter extraordinario, razón por la cual no podrá un órgano de segunda instancia "efectuar una nueva ponderación de la prueba practicada a instancia". En efecto (y reiterando doctrina), indica el Alto Tribunal español[77] que: "En los pleitos sobre invalidez permanente, cabe interponer recurso de suplicación de carácter estrictamente jurídico-sustantivo, es decir, es posible admitir como cierto el cuadro de dolencias que el Magistrado de instancia estableció en su sentencia, y discrepar exclusivamente sobre la calificación que en derecho corresponde a las mismas".

"El hecho de no haberse intentado la revisión de los hechos probados no constituye impedimento alguno para entrar en el estudio de los motivos de revisión del derecho que en suplicación se hayan intentado, o, lo que es igual, que la revisión del derecho puede constituir objeto único del recurso de suplicación sin necesidad de solicitar la previa revisión de los hechos", posibilitándose, de este modo, que la Sala de suplicación, dentro de los límites de lo pedido, y sin variar los hechos declarados probados de la sentencia de instancia, valore las dolencias acreditadas en relación con los requerimientos que exija la profesión habitual de la parte demandante, en orden a determinar el grado jurídicamente valorable de su capacidad laboral, con la consecuencia de poder tanto incrementar el grado de incapacidad reconocido en instancia, como de disminuirlo o dejarlo sin efecto".

"En cualquier litigio la discrepancia puede plantearse exclusivamente sobre la aplicación del Derecho y esto es claro en el recurso de suplicación, ya que el artículo 193.c) LRJS establece que puede tener por objeto la aplicación del Derecho, sin condicionarlo a la previa revisión de los hechos probados. Por otra parte, la calificación del grado de la incapacidad permanente es una cuestión jurídica, que se basa en unos datos fácticos, pero que exige, partiendo de esos datos, llevar a cabo un análisis y llegar a una conclusión de indiscutible contenido jurídico y por ello, aunque permanezcan inalterados los hechos probados de la resolución de instancia, el Tribunal de suplicación puede examinar si es correcta o no la calificación efectuada en esa resolución de instancia".

Por lo tanto, sólo cuando entre la parte de la sentencia que fija los hechos y la que aplica el derecho exista, por las circunstancias del litigio, una correlación necesaria o íntima, podrá entonces estimarse el recurso. Ahora bien, en este caso, en donde lo que se busca es calificar jurisdiccionalmente el grado de incapacidad permanente lo que cuenta, realmente, son las secuelas de las dolencias padecidas, así como los elementos constitutivos de los distintos grados de incapacidad permanente para el desempeño de la profesión habitual (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de

[77] Véase la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 2017 (número de recurso 981/2017).

lo Social de Oviedo, de 19 de marzo de 2019- Número de Recurso 1/2019-)[78]. Cuando lo que se pretende es la revisión por agravación de las dolencias resultará necesario que se haya producido un cambio en el cuadro patológico de tal forma que las repercusiones funcionales actuales sean mayores que las existentes cuando se le declaró en situación de incapacidad permanente total (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social de Burgos, de 13 de marzo de 2019 -Nº de recurso 117/2019-)[79]. Resulta necesario aquí diferenciar dos situaciones: 1) la producida con motivo de la aparición de nuevas dolencias que sean agravación de otras anteriores o lesiones o enfermedades que ya existían con anterioridad y que se ponen de manifiesto después y las que, incluso ya existían durante la tramitación del expediente pero no fueron detectadas por los servicios médicos, supuestos todos ellos en los que no es posible apreciar la alegación de hechos novedosos, pudiendo ser tenidos en cuenta a efectos de calificar la situación invalidante del afectado y 2) por otro, la alegación de una enfermedad nueva que no constituya agravación de ninguna de las enfermedades aducidas en la demanda, ni tampoco que se hubiera podido conocer con anterioridad en el expediente administrativo, ni siquiera al tiempo de interponer la demanda, al no guardar relación con el estado patológico existente al momento de tramitarse el correspondiente expediente administrativo[80]. En cualquier caso, en sentencia de suplicación, el tribunal no puede "*prima facie*" pronunciarse sobre esta cuestión, ya que ello *"... dependerá de que tal pretensión se haga valer en función de la existencia de dolencias efectivamente nuevas que no hubiesen podido ser conocidas en el expediente administrativo, sin que dentro de tal consideración se puedan incluir la alegación de agravación de otras anteriores o de enfermedades existentes con anterioridad y que se ponen de manifiesto después, incluso patologías que ya existían durante la tramitación del expediente pero no fueron detectadas por los servicios médicos*" (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social de Albacete de 7 de Marzo de 2019 -Número de Recurso 119/2018-).

Ahora bien, cuando la causa de la IP sea un accidente ocurrido por falta de medidas preventivas (incluido el acoso) y mientras el trabajador prestaba sus servicios para una Administración Pública como funcionario de carrera, el Supremo ya ha aclarado que la competencia también corresponde al orden social. No debe pues confundirse la acción de valoración de la incapacidad permanente en recurso de suplicación con la de exigencia de responsabilidad patrimonial de la Administración Pública. Por todo ello, se desestima el recurso de casación ante el Tribunal Supremo (Sentencia del TS de 1 de marzo de 2018, número de resolución 234/2018).

[78] En esta misma línea argumenta el Tribunal Supremo lo siguiente: "No puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de la prueba que el juzgador a quo ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado". (Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de julio de 2016, número de recurso. 188/2015).

[79] "Como expresivamente viene afirmándose en la jurisprudencia, no son las enfermedades padecidas por el trabajador las que determinan el derecho a indemnización, sino el detrimento laboral que las mismas le causen según el grado de afectación y desarrollo de la enfermedad y su incidencia en cada persona. Dicha agravación parte pues, además, de considerar que la realización de cualquier actividad laboral comporta unas exigencias mínimas de profesionalidad, rendimiento y sin riesgos añadidos de cuyo cumplimiento depende la posibilidad de apreciar una capacidad laboral valorable en términos reales y socialmente aceptables, no pudiendo exigirse un verdadero sacrificio por parte del trabajador ni un grado intenso de tolerancia por parte del empresario" (Sentencias del Tribunal Supremo de 27 de enero de 1988 , 22 de septiembre de 1988, 27 de julio de 1989 , 22 de enero de 1990 y 23 de febrero de 1990).

[80] A juicio del Tribunal Supremo, esta segunda situación implica: "... alterar sustancial y sorpresivamente la pretensión y sitúa al INSS en indefensión, lo que el asegurado pudo y debió evitar, por ejemplo, al amparo de lo dispuesto en los arts. 78.2 y 143.4 de la LRJS, mediante la simple ampliación tempestiva de su demanda, o incluso solicitando la práctica anticipada de pruebas, para evitar aquel efecto sorpresivo y, a la postre, vulnerador de la tutela judicial de la contraparte. El límite, pues, por imperativo del art. 24 de la Constitución, no se encuentra ya en la introducción de hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad, sino en que cualesquiera de éstos han de ser puestos en conocimiento de la contraparte con antelación suficiente como para poder articular sus motivos de oposición, y sus pruebas, evitando así la obvia indefensión que le produciría su sorpresiva incorporación al litigio por la contraria" (STS de 2/06/2016 (Rec. 452/2015).

3.4. Evaluación: ¿Objetiva o subjetiva de los procesos de incapacidad permanente?

La valoración y/o recualificación judicial de la capacidad laboral invocada, desde el mismo sentido común, lleva al establecimiento de una graduación lógica, esto es, incapacidad para realizar todo trabajo, para realizar una profesión específica, parcial para realizar esta profesión o alteraciones de la salud no incapacitantes. A estos efectos, conviene aclarar que el modelo actual es claramente subjetivo e individualizador. Así es, a la hora de graduar o valorar el grado de incapacidad de un trabajador, la Ley General de la Seguridad Social, establece en su artículo 194 un cuádruple criterio, a saber: parcial, total, absoluta o gran invalidez.

En el caso de la incapacidad permanente absoluta cabe tener en cuenta (al igual que en la incapacidad parcial, la total y la gran invalidez) el elemento referente al trabajo y la capacidad laboral general del interesado. Obviamente, en el caso de la incapacidad permanente parcial y total, tendrá el Juez que discernir el porcentaje de reducción que las patologías padecidas suponen en el rendimiento del trabajador en dicha profesión y si estas le impiden realizar las tareas fundamentales de la misma. Sin embargo, este dato no se produce en el caso de la gran invalidez en donde no existe esa vinculación para el desempeño del trabajo habitual. En otras palabras, no se produce aquí esa vinculación con la capacidad laboral por su misma definición legal, relativa a la incapacidad para realizar los actos esenciales de la vida, si bien nace a partir de la declaración de incapacidad total o absoluta.

El actual modelo subjetivo ha propiciado que en los procesos judiciales de incapacidad permanente se produzca un inevitable casuismo. Siendo así el elemento central y a valorar el relativo a la figura del trabajador, así como el grado de afección de las distintas patologías padecidas a su capacidad laboral. Esta inevitable subjetivación o individualización de los procesos de incapacidad permanente resulta más habitual de lo que parece, pues en todo momento el Juez tendrá en cuenta las circunstancias concretas de cada caso. De ahí que nos encontremos con algunas sentencias contradictorias en supuestos semejantes. Sin embargo, por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, el Tribunal Supremo en la sentencia de 12 de diciembre de 2017, le ha llevado a aplicar la doctrina hasta ahora expuesta[81].

En los procesos de incapacidad permanente, los términos o conceptos que más son objeto de interpretación judicial son los de "profesión habitual", "tareas fundamentales", o los mismos términos de "parcial", "total" y "absoluta". Y es que, estos últimos, ofrecen un amplio margen interpretativo de valoración al juez. A fin de cuentas, la calificación de una persona como afecto de una incapacidad laboral es una función que, en último extremo (revisando la previamente realizada por la Administración), corresponde al Juez, como acontece con la incapacidad genérica (arts. 199 y 200 del Código Civil) y cuya declaración judicial, por cierto, tiene efectos sobre la incapacidad permanente, ya que la Disposición Adicional 25ª LGSS establece que "a los efectos de la aplicación de esta ley, se entenderá que están afectadas por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento aquellas personas que judicialmente hayan sido declaradas incapaces".

Por su parte, el *modelo objetivo de graduación* [listados de enfermedades o patologías] de la incapacidad permanente no parece que resulte el más adecuado[82], pues el mismo contempla largas

[81] En este mismo sentido, véase las sentencias del Tribunal Supremo de 26 diciembre 2000 (rec. 2342/1999), de 17 enero 2001 (rec. 563/2000), de 6 marzo 2001 (rec. 2344/1999), de 16 mayo 2001 (rec. 3676/2000), 25 junio 2001 (rec. 3791/2000), 19 julio 2001 (rec. 2882/2000) y de 23 abril 2013 (rec. 729/2012).

[82] "La idea de que exista una lista de enfermedades, su valoración y determinación de grados de incapacidad, es en principio plausible, pues se presenta con el objetivo de evitar disparidades en la valoración y aportaría un cierto grado de seguridad jurídica. El conocimiento de las múltiples ocupaciones existentes en el mercado y las funciones que en ellas se desempeñan complican la valoración de una incapacidad... las dificultades son tremendas ya que no se trata de valorar el daño o menoscabo corporal, ni de una discapacidad, pues la valoración no es en abstracto sino en

listas de enfermedades que fijan un porcentaje de reducción de la capacidad laboral con independencia (o relegando a un papel secundario) de la profesión del interesado. En efecto, no cabe hablar de "incapacidades", sino de "incapacitados", pues de lo que se trata aquí es de conocer la enfermedad y limitaciones que provoca en el trabajador. Y es que, finalmente, los efectos negativos inherentes a esa falta de objetividad, a partir de la configuración que se reserva para el procedimiento de declaración de incapacidad permanente en la fase administrativa, encuentra ya su oportuno cauce de subsanación a través de la vida judicial. Momento en el que el beneficiario proceda pues a la impugnación en tiempo y forma de la resolución dictada por la Dirección Provincial del INSS[83].

En efecto, se ha señalado, con acierto, que *"... de aprobarse la reglamentación objetivizadora de la incapacidad permanente, la argumentación jurídica se convertirá en un conjunto de operaciones predominantemente aritméticas, donde se tomarán las patologías, se encajarán en la lista, se sumarán los porcentajes de reducción y obtendremos un resultado final objetivo de reducción de la capacidad, que, a buen seguro, en muchas ocasiones, no reflejará –ni siquiera aproximadamente– la incapacidad real que dichas patologías producirán al concreto interesado*"[84]. En otras palabras, en lugar de acercarse a la situación real del beneficiario de la incapacidad permanente se llegará a resultados inequívocamente injustos. En este sentido, no cabe aplicar para todos los trabajadores y para todos los casos, unos parámetros estandarizados e indiferenciados que se alejan gravemente de realidad[85]. En el fondo es criterio de listado puede presentar los inconvenientes propios de las "Técnicas de Subsunción" silogística entre la situación fáctica y la categoría tipológica establecida en el listado. Por ello, quizá podría pensarse, todo lo más, en establecer un *Modelo Mixto* o de lista abierta a la valoración no en abstracto y de manera mecánica sino en relación con la incidencia en la profesión y la pérdida de capacidad para ella.

A sensu contrario, las sentencias del Tribunal Supremo de 8 de marzo de 2018 (número de recurso 1442/3016) y 17 de abril de 2018 (número de recurso 970/2016) aplican la regla de la "objetivación" a propósito de una gran invalidez por ceguera. Los argumentos más relevantes arrojados por el Supremo son los siguientes: La ausencia de una previsión legal específica sobre las reducciones anatómicas y funcionales constitutivas del supuesto legal de gran invalidez constituye obligado punto de partida para resolver la cuestión que el presente recurso plantea, y es base obligada del razonamiento porque explica primero que ante la situación de vacío regulatorio esta Sala 4ª del Tribunal Supremo haya acudido a título orientador e indicativo al derogado Reglamento para la aplicación del texto refundido de la Legislación de Accidentes de Trabajo de 22 de junio de 1956, que en su art. 42 , en la redacción dada por el Decreto 1328/1963, de 5 de junio, contemplaba la ceguera bilateral como supuesto típico de ese grado de incapacidad, por entender, como se decía en

relación con la profesión y la pérdida de capacidad laboral para ella". Ver Monereo Pérez, J.L y Rodríguez Iniesta, G.: "La complejidad de la incapacidad permanente y la necesidad de su abordaje (A casi 20 años de la reforma anunciada en 1997)"...op. cit., pág. 18.

[83] Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: "La complejidad de la incapacidad permanente y la necesidad de su abordaje (A casi 20 años de la reforma anunciada en 1997)"... op. cit., págs. 13 y siguientes. García Quiñones, J.C.: "El papel del juez laboral en las incapacidades laborales", en Rodríguez Iniesta, G., Ortiz Castillo, F y López Insua, B.M. (Coord): *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Murcia, Laborum, 2017, pág. 958. Véase la construcción técnica llevada a cabo en Monereo Pérez, J.L.: *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales. Estudio técnico y jurídico-crítico de su régimen jurídico,* Murcia, Laborum, 2018, Capítulo 3 ("Despido objetivo por ineptitud del trabajador y protección del trabajador con limitaciones de la capacidad laboral"), págs. 35 y sigs., y Capítulo 4 ("Enfermedad, discapacidad e ineptitud como "causas" de despido: un análisis jurídico-crítico del modelo de regulación legal"), págs. 79 y sigs.

[84] González Ortega, S.: "La valoración y revisión de la incapacidad permanente"...op. cit., págs. 604-605; Buenaga Ceballos, O.: "Proceso judicial de incapacidad permanente y argumentación jurídica"...op. cit., pág. 918.

[85] López Insua, B.M.: *La incapacidad temporal en el sistema de Seguridad Social*, Granada, Comares, 2014; *Ibid., El control de la incapacidad temporal tras la reforma legislativa de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social*, Granada, Comares, 2015.

el Preámbulo del mencionado Decreto, que el invidente «efectivamente, necesita la ayuda de otra persona para los actos más esenciales de la vida».

La precitada laguna legal explica también que para colmarla esta Sala haya fijado dos criterios interpretativos básicos de carácter objetivo en orden a la configuración de la gran invalidez por deficiente agudeza visual. El primero de ellos consiste en que la ceguera, o situación asimilada, integra por sí misma el susodicho grado invalidante, cuyo reconocimiento no puede excluirse cuando el beneficiario, en base a factores perceptivos, cognitivos, ambientales, temporales u otros, haya llegado a adquirir alguna de las habilidades adaptativas necesarias para realizar alguno de los actos esenciales de la vida sin ayuda de terceros o sin necesidad de ayuda permanente (SSTS 03/03/2014, rec. 1246/2013, 10/02/2015, rec. 1764/2014; y 20/04/2016, rec. 2877/2014). El segundo criterio viene dado por la decisión de cuantificar el déficit que aun no implicando una absoluta anulación de la visión bilateral merece la calificación de ceguera. En este punto la Sala ha establecido como valor de equivalencia la visión con corrección por debajo de una décima en ambos ojos, al considerar que la merma que comporta exige la colaboración de otra persona para la realización de los actos más esenciales de la vida, por lo que, en sí misma, constituye una gran invalidez, a pesar de que la ayuda del tercero solamente la requiera para determinados actos fundamentales y la necesidad de auxilio externo no sea continuada, de forma que, "a sensu contrario", cuando la agudeza visual alcanza ese umbral sin concurrir ninguna otra circunstancia valorable, como por ejemplo, la reducción del campo visual, se entiende que la visión subsistente permite realizar tales actos sin necesidad de precisar de la ayuda de un tercero. Se trata de una pauta clásica cuya primera enunciación precisa y clara se halla en la sentencia de esta Sala de 12 de junio de 1990 , y que cuenta tanto con respaldo científico en los estudios médicos sobre los que se ha asentado el concepto de "ceguera legal" como normativo, cabiendo resaltar que el art. 4.1º de la Orden de 8 de mayo de 1970 por la que se aprobó el texto refundido de los Decretos 2421/1968, de 20 de septiembre , y 1076/1970, de 9 de abril, por los que se establece y regula la asistencia en la Seguridad Social a las personas discapacitadas, incluye en su ámbito de aplicación los "ciegos con una visión menor de 20/200 en ambos ojos después de la oportuna corrección ".

Por todo ello, "... el propósito que anima a la Sala al sentar la doctrina reseñada es fijar un criterio general de carácter objetivo en aras a potenciar la seguridad jurídica y la igualdad en la aplicación de la ley. Dicho esto, la Sala, obligada a realizar una interpretación que proporcione una respuesta justa a los concretos problemas planteados atendiendo a criterios lógicos y respetuosos con los principios, derechos y valores constitucionales en juego (artículos 9.3, 10 y 49 CE en relación con el art. 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea), considera equiparable a la ceguera a efectos de su consideración como constitutiva de gran invalidez, la pérdida prácticamente completa de visión de un ojo y la agudeza ligeramente inferior a una décima del otro, supuesto que como ya dijimos en la sentencia de 12 de julio de 1988 anteriormente citada debe calificarse de "virtual ceguera", y hace necesaria la colaboración de una tercera persona para la realización de los actos fundamentales de la vida diaria.

Esas razones de seguridad jurídica e igualdad ante la ley que desde el punto de vista funcional llevaron a la Sala a equiparar la ceguera a la visión bilateral inferior a una décima, obligan a concluir en el caso de autos que es la sentencia recurrida la que contiene la doctrina ajustada a derecho".

Tal y como enuncia el Tribunal Supremo en su sentencia de 12 de diciembre de 2017 (número de recurso 981/2017), se ha de romper con esa casuística imperante en sede judicial, propiciando así el establecimiento de una doctrina asentada y uniforme sobre el objeto del recurso[86]. Para ello,

[86] Indica así el Tribunal Supremo que: "Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales

la documentación médica de especialistas que aporten luz al caso concreto debe cobrar especial relevancia y no solo en su vertiente objetiva del diagnóstico, sino también -como ya se ha apuntalado- en la subjetiva/individualizada de la repercusión efectiva y real que ocasiona al enfermo trabajador[87].

En esta misma línea proteccionista se pronuncian dos Tribunales Superiores de Justicia en octubre 2018 y febrero de 2019 en relación a la fibromialgia. Hasta el momento, tal y como se pone de manifiesto en las sentencias, la fibromialgia no solía ser la primera causa para conceder una incapacidad permanente a los trabajadores que la padecen, de ahí que para que se reconociera la IP el afectado debía presentar "lesiones muy acentuadas acompañadas de una depresión crónica y de larga evolución" (por lo tanto, enfermedades de carácter mental). Sin embargo, para el Tribunal Superior de Justicia de Canarias resultan suficientes para aceptar la IP los informes en los que se constata el dolor crónico que padece el trabajador (sentencia dictada en octubre de 2018). Se trata, ésta, de una respuesta poco habitual en este tipo de juicios, ya que uno de los argumentos más utilizados por la Seguridad Social es que el dolor por fibromialgia no se puede medir de manera objetiva, por lo que no puede constituir ésta base para acreditar que existe una invalidez. Dicha sentencia recoge que para determinar una incapacidad permanente absoluta habría que valorar las limitaciones que existen en la actividad laboral en vez de las lesiones que se padecen. Además, el propio EVI –que denegó en un primer momento la petición de invalidez– acreditó que la afectada sufría mareos, náuseas y depresión. Por lo tanto, para el TSJ de Canarias: "*Habrá invalidez absoluta siempre que haya unas condiciones demostrables que inhabiliten para cualquier trabajo que tenga una retribución ordinaria dentro del ámbito laboral...*". Por tanto, no se trata de la mera posibilidad del ejercicio esporádico de una determinada tarea, sino de su realización conforme a las exigencias mínimas de continuidad, dedicación y eficacia (STS de 6-2-1987), y estando por ello incapacitado para asumir cualquier género de responsabilidad laboral, por liviana o sencilla que sea la profesión u oficio elegido (STS de 29-09-87). Y, en este caso, la incapacidad permanente absoluta de la trabajadora está más que justificada a la vista de los síntomas descritos por los informes médicos, por lo que este TSJ condena a la Seguridad Social a pagarle el 100% de su sueldo con las mejoras y revalorizaciones que correspondan desde febrero de 2017, fecha en que se inició el proceso judicial.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Burgos de 20 de febrero de 2019 (número de resolución 117/2019) dicta un fallo idéntico al anterior. Y, además, señala que la valoración que se realice por el juez instancia debe resultar determinante, pues en casos fibromialgia se tiene que valorar la patología de manera individual[88].

ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" (Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de Enero de 2019, Nº de Recurso: 2871/2018). Ver las sentencias del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2013 (R. 2275/2012), 22 de julio de 2013 (R. 2987/2012), 25 de julio de 2013 (R. 3301/2012), 6 de septiembre de 2013 (R. 302/2012), 15 de octubre de 2013 (R. 3012/2012), 23 de diciembre de 2013 (R. 993/2013), 29 de abril de 2014 (R. 609/2013), 17 de junio de 2014 (R. 2098/2013), 18 de diciembre de 2014 (R. 2810/2012),21 de enero de 2015 (R. 160/2014) y 12 de diciembre de 2017 (R. 981/2017).

[87] Debe conocerse, perfectamente, la concreta actividad que realiza el trabajador en su día a día y en el transcurso de las horas, así como la penosidad laboral que la enfermedad acarrea. Para ello el Juez debe realizar un esfuerzo de empatía o de colocación judicial en el lugar del trabajador para valorar así si se está o no ante una situación justa para determinar el grado de absoluta de una incapacidad permanente. Se busca, de este modo, realizar una valoración y graduación justa de una determinada incapacidad permanente.

[88] Véase el Fundamento de Derecho Segundo de la STSJ de 20 de febrero de 2019, en donde se indica que: «En primer lugar, las circunstancias fácticas concurrentes en cada caso y la necesidad de individualizar cada situación concreta ante un hipotético reconocimiento de incapacidad permanente (distintas enfermedades, diverso desarrollo de las enfermedades supuestamente similares, edad del presunto incapaz, profesión habitual de cada uno con sus distintos matices) hacen que difícilmente pueden darse supuestos con identidad sustancial, y en consecuencia, en materia de calificación de la invalidez permanente la invocación de precedentes jurisprudenciales resulta inefectiva, pues no alcanza el grado de doctrina vinculante en cuanto que cada realidad objetiva reclama también una precisa decisión.

En una perspectiva de conjunto, el modelo legal de regulación de incapacidad permanente es deficiente e insuficiente. 1º. Sería necesario establecer criterios para atender a los elementos comunes y diferencias específicas entre incapacidad permanente y discapacidad. 2º. Una atención preventiva y reparadora más adecuada de los riesgos psicosociales, en un momento en el que las enfermedades mentales están al orden del día (la inadecuación de su reconducción jurídica a "enfermedades del trabajo", porque, entre otras cosas, ello no favorece la actividad preventiva); la existencia enfermedades que de etiología compleja y que generan situaciones objetivas de incapacidad calificables de permanente (el caso de la fibromialgia, que estadísticamente es en su inmensa mayoría una enfermedad de las mujeres); la brecha de género en la incapacidad permanente (por la feminización de actividades de riesgos para las mujeres trabajadoras, y, asimismo, por la mayor presencia del acoso moral o mobbing y el acoso sexual en el trabajo generadores de patologías mentales que pueden dar lugar a la incapacidad permanente). Pero también las nuevas formas de manifestación o producción de "riesgos clásicos", uno de cuyos ejemplos más significativos es la silicosis que se está expandiendo como primera enfermedad profesional incurable. Es una enfermedad que ha experimentado un constante aumento desde 2015 y acumula un total de 5900 acaso desde 2007, teniendo en cuenta que la mitad de los enfermos manipula encimeras de cocina (sector de las encimeras de cocina, pero también están expuestos trabajadores de las canteras de extracción de piedras como el granito y la pizarra (lo que explica el triste liderazgo de Galicia), la construcción o la metalurgia. Se han tardado décadas en asumir las evidencias científicas de que no se podía manipular sin más de forma segura, Hay que valorar el impacto de una posible prohibición como ha hecho Australia, el endurecimiento de la regulación en Galicia y la reflexión de la Unión Europea para reducir el valor límite de la exposición a la sílice[89].

Que la índole y naturaleza de los padecimientos las originan, pues son las limitaciones y no las lesiones en sí mismas las que van a impedir a una persona desarrollar un concreto trabajo o todos ellos, pues unas limitaciones pueden resultar determinantes de la imposibilidad de realizar una tarea, e implicar una incapacidad, y ser intrascendentes para otra profesión, a pesar de derivar de las mismas lesiones. Para valorar el grado de incapacidad más que atender a las lesiones hay que atender a las limitaciones que las mismas representan en orden al desarrollo de la actividad laboral, debiéndose de realizar la valoración de las capacidades residuales atendiendo a las limitaciones funcionales derivadas de los padecimientos sufridos, sin que sea exigible un verdadero afán de sacrificio por parte del trabajador y un grado intenso de tolerancia por el empresario. Entendiendo por profesión habitual, no un determinado puesto de trabajo, sino aquella que el trabajador esté cualificado para realizar y a la que la empresa le haya destinado o pueda destinarle en movilidad funcional. Siendo las tareas que han de analizarse en relación con las secuelas, las definidas para la categoría profesional en el correspondiente convenio colectivo, no las que conforman un puesto de trabajo en determinada empresa, si son diferentes a aquéllas".

[89] Véase MINISTERIO DE SANIDAD: *La remergencia de la Silicosis en España,* Autores: Montserrat García Gómez, Alfredo Menéndez-Navarro, Catherine Cavalin y Alin Manuel Gherasim, Madrid, Secretaría General Técnica Centro de Publicaciones, 2004. La silicosis es una enfermedad respiratoria incurable de origen profesional causada por la inhalación de polvo de sílice cristalina. A pesar de ser considerada como una enfermedad del pasado propia de mineros, su incidencia no ha dejado de crecer en numerosos países en las últimas décadas representando un importante reto para la salud pública internacional. El crecimiento de la incidencia se ha producido en el contexto de una reducción del peso de las industrias extractivas y ha implicado a nuevos sectores de riesgo. Estas circunstancias han propiciado que diferentes agencias nacionales hayan reevaluado en la última década los riesgos de la sílice cristalina respirable, mostrando su impacto más allá de la propia silicosis. España es uno de los países en los que se ha producido una remergencia de la silicosis de forma más intensa durante el siglo XXI. El Estudio epidemiológico de las enfermedades profesionales en España (1990-2014) ya evidenció el incremento de los casos reconocidos como enfermedades profesionales por exposición a sílice cristalina en nuestro país a partir de 2001, con una tendencia creciente a lo largo del periodo, sobre todo a partir de 2006. Este incremento *ha estado fundamentalmente ligado a la exposición a sílice en sectores de actividad diferentes a los tradicionalmente considerados como responsables de la silicosis*. El sector con mayor crecimiento ha sido la "Fabricación de otros productos minerales no metálicos", que ha acumulado el 50% de los partes en todo el periodo de estudio. Entre 2007 y 2019, el 93,4% de los partes del sector "Fabricación de otros productos minerales no metálicos" correspondieron al "Corte, tallado y acabado de la piedra", actividad en la que se incluyen las empresas que trabajan con aglomerados de cuarzo y también las que procesan piedra natural. El segundo sector por frecuencia de partes fue el denominado "Extracción de minerales no metálicos ni energéticos" con 819 partes (18,5%). En este sector se incluyen, entre otras actividades, las canteras de extracción de piedra natural o roca ornamental (mármol, granito y pizarra), así como la extracción de gravas,

Hay que tener en cuenta (y ello se relaciona con la propuesta de instaurar un Modelo Mixto de medición de la IP) que no hay tanto invalideces, sino realmente inválidos (incapacitados). Y precisamente por ello *es regla general* que prácticamente son inoperantes los recursos de unificación de doctrina en materia de incapacidad permanente. Ciertamente, la doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo ha sido constante al considerar que la materia de IP no es apta para la unificación de doctrina dada la dificultad de establecer la identidad necesaria en temas tan notoriamente casuísticos y diferenciados. En este sentido, la STS, Sala 4ª, de 21 de marzo de 2005 (RJ 2005, 5738, rcud. 1211/2004), indica lo siguiente: "Es ciertamente difícil que en resoluciones judiciales en las que se valora la capacidad laboral de un operador en relación con las secuelas o enfermedades que presenta en un momento determinado y con las concretas actividades de su profesión, pueda existir la identidad sustancial de situaciones que exige el art. 217 LPL". Por eso la doctrina de esta Sala IV en la materia es reiterada y constante cuando sostiene que las decisiones en materia de incapacidad permanente no son extensibles ni generalizables dado que, en principio, lesiones que son aparentemente identificas pueden afectar a los trabajadores de distinta manera en cuanto a su incidencia en la capacidad de trabajo, especialmente si se trata de profesiones distintas o aun siendo iguales, cuando se desempeñan en situaciones diferentes.

De ahí que no sea ésta una materia propia de unificación de doctrina tanto por las dificultades de establecer la identidad del alcance del efecto incapacitante, como por tratarse, por lo general, de supuestos en los que el enjuiciamiento afecta más a la fijación y valoración de hechos singulares que a la determinación del sentido de la norma en una línea interpretativa de carácter general (SSTS de 19 de noviembre de 1991, RJ 1991, 8251), 27 de octubre de 1997 y 27 de octubre de 2003, RJ 2003, 7767), entre otras muchas. No obstante, en esta misma sentencia de 21 de marzo de 2005 (RJ 2005, 5738), como en las posteriores de 3 de marzo de 2014 (RJ 2014, 1189, rcud. 1246/2013), 23 de diciembre de 2014 (RJ 2015, 1895, rcud. 360/2014), y 10 de febrero de 2015 (RJ 2015, 533, rcud. 1764/2014) -dictadas en supuestos de padecimientos oculares- se admite la posibilidad -si bien de *forma excepcional (regla de excepción)*- de realizar el contraste, cuando nos encontramos ante dos supuestos prácticamente idénticos de la misma profesión e iguales lesiones o patologías.

4. INCAPACIDAD PERMANENTE Y COMPATIBILIDAD CON EL TRABAJO: INCAPACIDAD PERMANENTE, DERECHO AL TRABAJO Y AJUSTES RAZONABLES

4.1. Una aproximación de conjunto

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024 (C631/22)[90] (que viene reproducir la doctrina precedente establecida en STJUE de 10.2.2022, asunto HR Rail, C-485/20)[91], asunto Ca Na Negreta, determinó que una normativa nacional que establece que el

arenas, arcilla y caolín. Le siguen en importancia la construcción (451 partes), la metalurgia (268 partes) y un grupo de actividades diversas (82 partes) que incluyen la "Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo", y la "Reparación e instalación de maquinaria y equipo". Por último, la "Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba" con 139 partes, representó el 3,1% de los partes notificados. Los 449 partes restantes correspondieron a actividades muy diversas (58 sectores según las nomenclaturas con 2 dígitos CNAE). (*Ibid.*, pág. 16).

[90] Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Limitaciones en la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente: "discapacidad", "ajustes razonables" e "igualdad de trato en el empleo". Un nuevo paso adelante", en *La Ley Unión Europea,* núm. 126, 2024, en donde se analiza la STJUE, de 18 de enero de 2024 (C-631/22). https://diariolaley.laleynext.es/content/documentorelacionado.aspx?params

[91] Monereo Pérez, J.L., y López Vico, S.: "Trabajadores con discapacidad: principio de igualdad de trato y alcance del concepto de ajustes razonables (Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de febrero de 2022, as. C-485/20: HR Rail)", en *La Ley Unión Europea,* núm. 102 (2022). El Alto Tribunal comunitario resuelve una cuestión prejudicial que se plantea en el marco del conflicto originario entre un trabajador y la empresa para la cual el mismo venía prestando sus servicios, denominada HR Rail SA, al haberse producido el despido del primero como consecuencia

empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato, debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva, vulneraría el art. 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, interpretado a la luz de los artículos 21[92] y 26[93] de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 2 y 27[94] de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009[95]. Los problemas que de esta decisión se derivaban eran fácilmente adivinables[96].

---

de la discapacidad sobrevenida del mismo (vale decir, incapacidad permanente sobrevenida, que es equiparable a discapacidad laboral a estos efectos) la cual le impedía realizar de manera definitiva las tareas vinculadas a su puesto de trabajo. En particular, la cuestión planteada tiene por objeto la interpretación del art. 5 de la Directiva 2000/78/CE. El TJUE entiende que debe interpretarse el art. 5 de la Directiva en el sentido de que un empresario está obligado, respecto de una persona que, debido a su discapacidad, ya no es capaz de desempeñar las funciones esenciales del puesto de trabajo concreto al que estaba adscrita, a destinarla a otro puesto para el que dispone de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, cuando tal medida no suponga una carga excesiva para el empresario.

Por otra parte, el TJUE ha declarado que el concepto de "discapacidad" evoluciona, debiendo en todo momento el mismo interpretarse realizar una labor hermenéutica desde una perspectiva teleológica y garantista. Desde el punto de vista técnico, cabe decir que cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto de trabajo debido al surgimiento de una discapacidad o incapacidad laboral definitiva, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada *y, en este sentido, un "ajuste razonable" es configurable como medida de Flexibilidad Interna* elusiva del despido (típica media, ésta última, de flexibilidad externa de salida). *Cfr.* Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Limitaciones en la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente: "discapacidad", "ajustes razonables" e "igualdad de trato en el empleo". Un nuevo paso adelante", en *La Ley Unión Europea,* núm. 126, 2024, en donde se analiza la STJUE, de 18 de enero de 2024 (C-631/22).
https://diariolaley.laleynext.es/content/documentorelacionado.aspx?params

[92] Monereo Atienza, C.: "No discriminación (artículo 21")), en *La Europa de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,* Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.), Granada, Comares, 2012, págs. 463 y sigs.

[93] Monereo Pérez, J.L., y Maldonado Molina, J.A.: "Integración de las personas discapacitadas (artículo 26), en *La Europa de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,* Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.), Granada, Comares, 2012, 573 y sigs. Recuérdese que conforme al art. 26 ("Integración de las personas discapacitadas") de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea *"La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad"*.

[94] Monereo Pérez, J.L., y Ortega Lozano, P.: "El modelo legal de garantía de los derechos de las personas con discapacidad en el Derecho Internacional", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo,* núm. Extraordinario 1, Dedicado a "El Modelo legal de Garantía de los Derechos de las personas con discapacidad", Monereo Pérez, J.L., y Moreno Vida, M.N. (Dirs.), 2023, págs. 13-58.
https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/issue/view/53/53
En una perspectiva general Monereo Pérez, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales,* Murcia, Laborum, 2019, especialmente, Capítulo II, págs. 161 y sigs.

[95] Véase *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo,* núm. Extraordinario 1, Dedicado a "*El Modelo legal de Garantía de los Derechos de las personas con discapacidad*", Monereo Pérez, J.L., y Moreno Vida, M.N. (Dirs.), 2023, págs. 4-545. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/issue/view/53/53

[96] Desde hace tiempo se había mantenido esta solución interpretando sistemática y teleológicamente el marco normativo regulador vigente, sin incurrir en una interpretación aislada de la regulación ofrecida en el ET. En este sentido, Monereo Pérez, J.L.: *Despido por ineptitud e incapacidades laborales. Estudio técnico-jurídico de su régimen jurídico,* Albacete, Bomarzo, 2018, Capítulo 4, págs. 79 y sigs., especialmente págs. 111-113.
Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Limitaciones en la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente: «discapacidad», «ajustes razonables» e «igualdad de trato en el empleo». Un nuevo paso adelante en la protección frente al despido en el ordenamiento jurídico interno y comunitario", en *La Ley Unión Europea,* núm. 126, 2024. El concepto jurídico de «discapacidad» está en constante evolución y cambio. La más reciente

A la decisión del TJUE y los problemas que ello conlleva habría que añadir –por lo que más adelante se dirá- la sentencia del Pleno del Tribunal Supremo núm. 544/2024, de 11 de abril de 2024 (Rec. 197/2023)[97], que sorprendentemente -*y de manera criticable por incorrecta interpretación del grupos normativo regulador y el papel que el derecho al trabajo desempeña para una verdadera integración social de las personas con discapacidad pensionable*[98]- rectifica una consolidada y fundamentada jurisprudencia anterior respecto de la interpretación del art. 198.2 LGSS[99], falló en el sentido de que el

jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sido determinante para avanzar en pro hacia una mejor identificación del concepto. En efecto, el término de «discapacidad» no siempre ha quedado claro, de ahí que se haya utilizado junto a expresiones como las de «minusválido», «inválido» e incluso otras aún más peyorativas. En contraposición con el concepto de discapacidad aparece el de la «incapacidad permanente», habiendo sido sustituida la antigua expresión «invalidez» por la de incapacidad permanente en virtud del art. 8. 5º de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización de la Seguridad Social. Las relaciones entre ambas figuras no son siempre fáciles de discernir desde una perspectiva práctica, lo que al término hacen aflorar supuestos de picaresca, discriminación y fraude en el sistema de Seguridad Social. Al hilo de estos conflictos y de las relaciones entre incapacidad permanente y discapacidad se plantea ahora el problema del despido de un trabajador al que se le ha reconocido una situación de incapacidad permanente. La Ley Zerolo del año 2022 en España, así como la Ley General de la Seguridad Social y la Ley del ET no solventan la acalorada disputa existente, lo cual ha determinado que sea el Alto Tribunal Europeo quien se pronuncie al hilo de su sentencia de 18 de enero de 2024.
Asimismo, Sempere Navarro, A.V.: "El caso 'Na Negreta' conmociona la IPT (STJUE 18 enero 2024)", *Actualidad jurídica Aranzadi*, núm. 1004, 2024; Rivas Vallejo, P.: "La negativa a aplicar ajustes razonables tras la declaración de incapacidad permanente convierte en discriminatoria la extinción del contrato", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 1, 2024; Beltran De Heredia Ruiz, I.: "La extinción del contrato de trabajo por gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total a la luz del asunto Ca Na Negreta", *Trabajo, persona y derecho*, núm. 8, 2024.

[97] Un comentario crítico, en Toscani Giménez, D.: "Comentario a la STS de 11 de abril de 2024 N.º Rec. 197/2023. La compatibilidad del trabajo y la Pensión de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez", *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, núm. 41, 2024, pp. 171-178. https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/1063. La Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024, N.º Rec. 197/2023, ha generado un debate significativo sobre la compatibilidad del trabajo con la percepción de una pensión por incapacidad permanente, particularmente en los casos de incapacidad permanente absoluta (IPA) y gran invalidez (GI). A través de este comentario crítico, se analiza en profundidad la evolución de la normativa y jurisprudencia relacionada con la compatibilidad entre el trabajo y las pensiones por incapacidad permanente. Asimismo, se examina la argumentación empleada en esta sentencia, destacando sus puntos débiles en cuanto a su adecuación a los principios del derecho comunitario y la normativa internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Se presenta una evaluación crítica, apoyada en precedentes jurisprudenciales y doctrinales, de las implicaciones de esta sentencia para la protección social y la integración laboral de las personas con discapacidad.

[98] Monereo Pérez, J.L y Maldonado Molina, J.A.: "Integración de las personas discapacitadas (Artículo 26)", en Monereo Atienza, C y Monereo Pérez, J.L (Dirs. y Coords.): *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012. Recuérdese que ya el mismo Preámbulo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Nueva York del año 2006 indicaba que: "… la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la aptitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás". *Cfr.* Monereo Pérez, J.L.: *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales,* Albacete, Bomarzo, 2018.

[99] No sólo se ha tratado de la admisibilidad legislativa sin más, sino también por parte de la doctrina científica la que ha venido defendiendo la compatibilidad entre incapacidad permanente pensionable y el trabajo. Puede consultarse, ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: *Las incapacidades y la Seguridad Social en una sociedad en transformación* (I Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, octubre de 2017), Murcia, Laborum, 2017 (1215 pp.), que es la obra muy completa, en su conjunto, sobre la materia; ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: *Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria,* Tomo I (873 pp.) Tomo II (778 pp.) (IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Madrid, Octubre de 2020), Murcia, Laborum, 2020; Álvarez De La Rosa, M.: *Invalidez Permanente y Seguridad Social,* Madrid, Civitas, 1982 (esta obra constituyó su tesis doctoral revisada, y una línea de investigación sobre esta contingencia determinante y el sistema de prestaciones públicas correspondientes); Jiménez Fernández, A., De Lorenzo García, R., Jacob Sánchez, F.M., Cabra De Luna, M.Á.: *La protección de la Seguridad Social por incapacidad permanente,* Madrid, Escuela Libre Editorial-Fundación ONCE (Colección Solidaridad), 1999, relevante en los aspectos de desarrollo histórico en esta materia; Toscani Giménez, D.: *El régimen jurídico de las pensiones de incapacidad permanente: Derechos y obligaciones de solicitantes y beneficiarios,* Valencia, Tirant

reconocimiento de una persona trabajadora en situación de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta es incompatible con el trabajo por cuenta propia o ajena, siendo únicamente compatible con la realización de actividades, tareas o funciones que no sean las correspondientes a alguna profesión u oficio, que sean de índole accesoria, marginal, ocasional o limitada, y además que, siendo o no lucrativas, no den lugar a la inclusión en el sistema de Seguridad Social[100]. Lo que ha traído consigo la reforma del art. 198.2 LGSS en una disposición que poco tenía que ver con el tema, la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, por la que se establecen un Impuesto Complementario para garantizar un nivel mínimo global de imposición para los grupos multinacionales y los grupos nacionales de gran magnitud, un Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras y un Impuesto sobre los líquidos para cigarrillos electrónicos y otros productos relacionados con el tabaco, y se modifican otras normas tributarias. Su disposición final décima tercera mantiene básicamente la redacción anterior del art. 198.2, pero establece que la entidad gestora suspenderá el abono de la pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez en el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, cuyo pago se reanudará por la entidad gestora cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

La Ley 2/2025, de 29 de abril, se presenta con los objetivos siguientes[101]:

— Igualar a efectos de empleo las situaciones de discapacidad y de incapacidad permanente en sus grados de gran invalidez, absoluta y total (Era también lo más coherente con la Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación)[102].

— Garantizar de una manera más eficaz el derecho a la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad en los términos establecidos en los artículos 9.2, 14, 35 y 49

lo Blanch, 2006 ; Barba Mora,A.: *Incapacidades laborales y Seguridad Social,* Prólogo de J. Agustí Julià, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Aranzadi, 2008; López-Tarruella, F., y Viqueira Pérez, C.: *El trabajo del inválido permanente absoluto. Compatibilidad de la pensión en el nivel contributivo y no contributivo,* Madrid, Civitas (Colección Cuadernos Civitas), 1991; Ruíz Santamaría, J.L.: *Vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Aranzadi, 2019; Montoya Medina, D.: *Medidas para la inserción laboral de mujeres con capacidad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023 y un larguísimo etcétera.

[100] Un comentario a la misma puede verse en Rodríguez Iniesta, G.: "El reconocimiento de una gran invalidez pensionada, a un trabajador de la ONCE, no es compatible con su continuidad como vendedor de cupones de dicha organización. Giro de 180 grados en la doctrina del Tribunal Supremo y regreso a un criterio abandonado en 1986 (Comentario a la STS 544/2024, de 11 de abril, rec. 197/2023)", en *NET21*, número 18, junio 2024.
Abundando sobre esta temática, Monereo Pérez, J. L. y López Insua, B.M.: «Deslinde e interconexión entre discapacidad e incapacidad permanente: Norma y praxis jurisprudencial», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, no. 62, 2022, págs. 482-511; Monereo Pérez, J.L y López Vico, S.: «Trabajadores con discapacidad: principio de igualdad de trato y alcance del concepto de ajustes razonables (STJ 3ª 10 de febrero de 2022, as. C-485/20: HR Rail)», *Revista La Ley Unión Europea*, Nº102 de 2022. Igualmente, las aportaciones recogidas en Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., Márquez Prieto, A., Vila Tierno, F., y Maldonado Molina, J.A.: *La protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo,* Murcia, Laborum, 2020. Es por la calidad de sus análisis y exhaustividad, en el desarrollo de sus 1191 páginas, la obra más completa, de conjunto, sobre la materia.

[101] Apartado 1 de su Preámbulo.

[102] *Cfr.* Monereo Pérez, J.L.: *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales,* Albacete, Bomarzo, 2018. Véase infra.

de la Constitución Española y en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social[103].

Y se presenta con la siguiente estructura:

— Un artículo primero que modifica los artículos 48.2 y 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET).

— Y un artículo segundo que modifica el apartado 5 del art. 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (LGSS).

Y también varias disposiciones:

— Disposición adicional única establece una adaptación terminológica consistente en sustituir determinadas referencias a la invalidez por la correspondiente a la incapacidad.

— Disposición final primera modifica el art. 120 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

— Disposición final segunda se refiere a los títulos competenciales en base a los cuales se dicta la norma.

— Disposición final tercera habilita al Gobierno para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo de la ley y le dirige sendos mandatos para presentar una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, y otra propuesta para modificar los regímenes del personal de la Guardia Civil, del Cuerpo Nacional de Policía y de las Fuerzas Armadas para garantizar la posibilidad de adaptar o cambiar el puesto de trabajo, en caso de incapacidad permanente absoluta, total o gran incapacidad.

— La disposición final cuarta se refiere a la entrada en vigor de la ley, la cual se ha producido el día 1 de mayo de 2025.

4.2. Análisis de la incidencia específica de las reformas legislativas. La incapacidad permanente pensionable ha dejado de ser causa automática de despido[104]

A) *Las modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores*

El artículo primero de la Ley 2/2025, de 29 de abril, modifica el ET en los siguientes términos:

A) El art. 48.2 "*Suspensión con reserva de puesto de trabajo*" añadiendo un nuevo párrafo del siguiente tenor:

[103] Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

[104] Monereo Pérez, J.L., y Rodríguez Iniesta, G.: "El Fin de la automaticidad de la extinción unilateral del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Implicaciones Laborales y de Seguridad Social: crónica de una "muerte" anunciada: A propósito de la Ley 2/2025, de 29 de abril, de reforma del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley General de la Seguridad Social", en *Revista de derecho de la Seguridad Social, Laborum,* núm. 43, 2025, págs. 9-28. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10340417

"*En los supuestos previstos en la letra n) del art.* 49.1 se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible".

Como se puede apreciar la clave de la *eficacia práctica de la* reforma va a estar en la viabilidad y posibilidad de ajustes razonables o cambio de puesto de trabajo vacante y disponible.

B) El art. 49 del ET *"Extinción del contrato de trabajo"* resulta modificado en la letra e) y se añade una nueva letra n)[105].

La letra e) se modifica para suprimir como causa de extinción la gran invalidez, incapacidad permanente total o absoluta del trabajador y dejando la relativa a su muerte. Aunque cabe subrayar que esta solución ya podría haberse producido a través de una correcta interpretación sistemática del art. 49 ET y el RD-legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Ley general de los derechos de las personas con discapacidad.

Hay que tener en cuenta que la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), ha subrayado la importancia de que la empresa esté obligada a tratar de acometer ajustes razonables antes de extinguir el contrato de una persona trabajadora

[105] Conforme al art. 49.1.n) del ET "El contrato de trabajo se extinguirá: […] Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.
Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.
Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:
1.ª La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el art. 56.1.
2.ª Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.
La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.
La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.
Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.
2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.
El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos".

declarada en situación de incapacidad permanente total, extinción que solo puede proceder si dichos ajustes no son posibles. Igualmente, se hace notar *la progresiva igualación a efectos de empleo de las situaciones de discapacidad y de incapacidad permanente en sus grados de gran invalidez, absoluta y total*[106], cuyo más reciente ejemplo es el contenido del nuevo artículo 35.1 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, introducido por la disposición final segunda de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, aconseja también adecuar a dicha tendencia el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Por último, en relación a ello, se elimina la automaticidad de la extinción del contrato de las personas que acceden a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y se condiciona la decisión empresarial a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo o a la existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación. En definitiva, la empresa únicamente podrá activar esta causa de extinción del contrato de trabajo cuando la adopción de las anteriores medidas suponga una carga excesiva. La citada modificación tiene incidencia directa en la dinámica y efectos de las prestaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente, así como en la transición de una a otra. Por ese motivo resulta necesario, igualmente, la correlativa modificación del art. 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para acompasar su contenido al cambio normativo que se introduce en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con carácter transitorio y hasta que se modifique la regulación relativa a la compatibilidad del trabajo con la percepción de la prestación económica por incapacidad permanente. A tales fines, el Gobierno deberá presentar una propuesta de modificación normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, en el plazo de seis meses, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo, que será presentada como Proyecto de Ley[107]. (Exposición de motivos de Ley 2/2025, de 29 de abril).

Por otra parte, habría que tener en cuenta la importante Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en cuyo art. 2.1 ("Ámbito subjetivo de aplicación") dispone que "Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, *enfermedad o condición de salud*, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social", indicando en su apartado 3, que "La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública". Estableciendo medidas de protección y reparación frente a la discriminación (art. 25) y con contundencia estableciendo que: "Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley" (art. 26). Atribuyendo una

[106] En el sentido defendido por Monereo Pérez, J.L.: *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales, Estudio técnico y jurídico-crítico de su régimen jurídico,* Albacete, Bomarzo, 1ª ed., 2017, Capítulo 4, págs. 79 y sigs.

[107] Reténgase lo establecido en la Disposición final tercera. Habilitación normativa. "1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de esta ley. 2. En el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo. 3. Con el objetivo de avanzar en los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo de las personas con discapacidad, en el plazo de doce meses y en el marco del diálogo social y del Pacto de Toledo, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de los regímenes del personal de la Guardia Civil, del Cuerpo Nacional de Policía y de las Fuerzas Armadas para garantizar la posibilidad de adaptar o cambiar el puesto de trabajo, en caso de incapacidad permanente absoluta, total o gran incapacidad, que será presentada como Proyecto de Ley".

responsabilidad patrimonial y reparación del daño (art. 27), garantizando, al efecto, la tutela judicial del derecho a la igualdad de trato y no discriminación (art. 28).

Como se ha dicho *se ha añadido una letra n) que es donde descansa la reforma*. La declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total no va suponer la extinción automática de la relación laboral (*rectius*, y más allá de eufemismos, vale decir, "despido", calificación técnico-jurídica adecuada porque llegado el caso se trataría de una extinción contractual acordada unilateralmente por el empleador, por su propia iniciativa y con efectos directos e inmediatos respecto a la ruptura del vínculo jurídico-contractual laboral)[108], sino que ahora –con la reforma legislativa- esta queda condicionada a:

a) La primacía de la voluntad del trabajador tanto para solicitar mantener viva la relación laboral como para rechazar el cambio de puesto de trabajo ofrecido por la empresa

El trabajador cuando reciba la resolución en la que se califiquen sus padecimientos como tributarios de una incapacidad permanente en los grados de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total dispondrá de diez días naturales a contar desde la notificación de la resolución para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

Y por otro lado solicitada mantener viva la relación jurídico-laboral si el empresario ofreciera un cambio de puesto de trabajo no adecuado para el trabajador podrá rechazar la oferta empresarial,

[108] Este carácter no automático y la exigencia de realizar ajustes razonables había sido defendido ya en Monereo Pérez, J.L.: *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales, Estudio técnico y jurídico-crítico de su régimen jurídico,* Albacete, Bomarzo, 1ª ed., 2017, Capítulos 3 y 4, *passim*; Monereo Pérez, J. L.: "La tutela de las incapacidades laborales frente al despido objetivo por ineptitud: un enfoque desde los derechos de las personas", en VV.AA.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación* (Congreso de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Madrid, 2017), Murcia, Laborum, 2017. Monereo Pérez, J. L.: "Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel", en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Volumen 9, núm. 1, 2019 (en el que se advierte de la exigencia de aplicar el art. 24 de la Carta Social Europea Revisada y el Anexo a la Carta relativo a dicho artículo); Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Deslinde e interconexión entre discapacidad e incapacidad permanente: Norma y praxis judicial", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* núm. 62, 2022, págs. 281-511; Monereo Pérez, J.L., y Guindo Morales, S.: "Extinción contractual y discapacidad. soluciones jurídicas como alternativa a la extinción de la relación laboral por incapacidad sobrevenida", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum* Número Extraordinario 2023 Parte segunda. Discapacidad y empleo, pp. 253-302. la STJUE de 10 de febrero de 2022, as.C-485/20: HR Rail, declara que el concepto de ajustes razonables para las personas con discapacidad recogido en el art. 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 (relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación) debe ser interpretado en el sentido de que un trabajador al cual se le reconozca una discapacidad sobrevenida vigente en el trabajo que le impida desarrollar las funciones esenciales del puesto para el cual fue contratado y que venía desarrollando debe ser destinado a otro puesto para el cual se disponga de las competencias, capacidades y la disponibilidad exigidas. Véase, al respecto, Monereo Pérez, J.L y López Vico, S.: "Trabajadores con discapacidad: principios de igualdad de trato y alcance del concepto de ajustes razonables (Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de febrero de 2022, as.C-485/20: HR Rail"), *La Ley Unión Europea,* nº. 102, abril, 2022 (Editorial Wolters Kluwer), págs. 1-22. Asimismo, Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Limitaciones en la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente: "discapacidad", "ajustes razonables" e "igualdad de trato en el empleo". un nuevo paso adelante", en *La Ley Unión Europea,* núm. 126, 2024, en donde se analiza la STJUE, de 18 de enero de 2024 (C-631/22). Con carácter previo a la reforma de 2025, e*l apartado 1 del art. 4 ("*Titulares de los derechos") del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, se establece *ope legis* que funcional y estipulativamente "son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás". Se aprecia aquí la relevancia del *modelo social* presente en el hecho social de la discapacidad multidimensional, que lógicamente más allá de una específica disfuncionalidad profesional.

pero también incluso cuando sea efectivamente adecuado, porque entra aquí el respeto al principio de libertad del trabajador.

Por tanto, si no hay solicitud de mantener la relación laboral o hay rechazo del puesto de trabajo ofrecido por la empresa (aunque exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación del trabajador), la voluntad del trabajador *prevalece* y procederá entonces la extinción del contrato (*rectius*, el despido del trabajador con grado de incapacidad pensionable).

Queda por ver qué incidencia tendrá esa voluntad en el ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social. Más adelante se volverá sobre ello.

b) La posición de la empresa ante la declaración de incapacidad permanente

En principio, a la empresa solo le queda esperar a la decisión de voluntad del trabajador sin poder despedir al trabajador automáticamente e "ipso iure" por decisión unilateral suya. Cabe entender que transcurridos esos diez días naturales que tiene el trabajador para comunicar su deseo de mantener la relación laboral podrá proceder a la extinción del contrato. La cuestión –es decir, el problema jurídico práctico respecto a sus posición jurídica- estará en saber cuándo conocerá la empresa que el trabajador ha recibido la resolución de incapacidad permanente.

c) Actuaciones a llevar a cabo por la empresa a consecuencia de la petición (solicitud) del trabajador de mantener la relación laboral

La nueva letra n) del art. 49.1 del ET[109], recoge una serie reglas jurídicas en relación al modo en que ha de articularse la referida previsión que en síntesis son los siguientes:

-Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

-Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

-Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

[109] Letra n) del número 1 del artículo 49 introducida por el apartado tres del artículo primero de la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el R.D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente («B.O.E.» 30 abril).

1.ª La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.ª Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

-El derecho a no ser discriminado por motivo de discapacidad y los «ajustes razonables» en el ámbito del empleo. La doctrina del Tribunal Constitucional. Nuestro Tribunal Constitucional ya ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la adopción de los «ajustes razonables» en el empleo desempeña un papel fundamental a la hora de combatir la discriminación por razón de discapacidad prohibida por el art. 14 CE[110]. Y una síntesis de sus criterios se ofrece a continuación[111]:

-Los ajustes en razonables[112] se integran en el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación de las personas con discapacidad allí donde sean necesarios para garantizar el ejercicio, en igualdad de condiciones, de sus derechos en el ámbito laboral[113]. Resultan imprescindibles para

[110] Denegación de ajustes razonables en el caso de un funcionario de la Administración de Justicia con discapacidad (Asperger) al que no se les proporcionaron las adecuaciones precisas a sus circunstancias y luego fue sancionado por bajo rendimiento laboral.

[111] FJ 4.

[112] Para el concepto y alcance de los "ajustes razonables", puede consultarse, Monereo Pérez, J.L., y López Vico, S.: "Trabajadores con discapacidad: principio de igualdad de trato y alcance del concepto de ajustes razonables. Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de febrero de 2022, asunto C- 485/20: HR Rail", *La Ley Unión Europea,* núm. 102, 2022, donde se analiza la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de febrero de 2022, la cual aborda el problema interpretativo derivado del art. 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En particular, por medio de esta Sentencia se plantea por el Consejo de Estado de Bélgica una cuestión prejudicial sobre si el concepto de «ajustes razonables para las personas con discapacidad» recogido en dicho precepto debe de ser interpretado en el sentido de que un trabajador al cual se le reconozca una discapacidad que le impida desarrollar las funciones esenciales del puesto para el cual fue contratado y que venía desarrollando debe de ser destinado a otro puesto para el cual sí disponga de las competencias, capacidades y la disponibilidad exigidas. Además, en este caso el trabajador no era un agente contratado con carácter definitivo en la empresa, sino que, por el contrario, el mismo se encontraba en un período de prácticas tras su incorporación en el momento en el cual fue despedido por la empresa, la cual, por otro lado, constituía una sociedad anónima de Derecho público.

[113] Véase la Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD/C/GC/6)], accesible en https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-6-article-5-equality-and-non (consultado en 8 de junio de 2025).

dar cumplimiento a los mandatos que a los poderes públicos imponen los arts. 9.2 y 49 CE imponen a todos los poderes públicos.

-El empleo es, de hecho, una de las esferas en las que la discriminación por motivos de discapacidad ha sido «tan preeminente como persistente»[114].

-La relevancia de los ajustes razonables como herramienta para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones ha sido subrayada por: a) la Convención de la ONU, que incluye en su art. 2 como *forma de discriminación* por motivos de discapacidad la «denegación de ajustes razonables»; b) por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos que se ha hecho eco de tal disposición en su sentencia de 30 de enero de 2018, asunto *Enver Şahin c. Turquía*, declarando expresamente, en el marco de la aplicación del art. 14 CEDH, que «la discriminación por razón de discapacidad comprende todas las formas de discriminación, incluyendo la denegación de acomodo razonable»; y c) por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea[115], que

[114] Observación general núm. 5 sobre las personas con discapacidad del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, 1994, párrafo 20), accesible en https://www.refworld.org/es/ref/infortem/cescr/1994/es/131126 (consultado en 8 de junio de 2025)

[115] TJUE de 11 de septiembre de 2019, asunto *DW*, C-397/18., accesible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62018CJ0397. El asunto partía de los siguientes antecedentes fácticos:
-El 1 de julio de 2004, DW (la trabajadora) fue contratada por Nobel Plastiques Ibérica. La trabajadora fue adscrita a los procesos de ensamblaje y conformado de tubo plástico y se acogió a una reducción de la jornada de trabajo por razones de guarda legal de hijos menores. DW realizaba una jornada semanal de 35 horas de trabajo y trabajaba en los turnos de mañana y noche.
- DW padecía epicondilitis, que fue diagnosticada el 12 de septiembre de 2011 y operada el 18 de enero de 2012.
-Esta lesión fue calificada de «enfermedad profesional» y DW se encontró en situación de incapacidad temporal durante varios períodos entre septiembre de 2011 y abril de 2014, así como, debido a un diagnóstico de trastorno de ansiedad, del 4 de septiembre de 2015 al 31 de marzo de 2016 y del 6 al 20 de mayo de 2016.
-A partir del 15 de diciembre de 2011 se reconoció a DW la condición de «trabajadora especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo», en el sentido del art. 25 de la Ley 31/1995, situación en la que se mantuvo desde entonces.
-Entre abril y agosto de 2016, DW acudió en diversas ocasiones al servicio médico de la empresa quejándose de dolor en el codo y remitió diversas comunicaciones al servicio médico y a la empresa reclamando la adecuación de su puesto de trabajo a su situación física.
-Asimismo, durante varios períodos a partir del 31 de agosto de 2016, DW se encontró en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo debido a la epicondilitis que sufría.
-Desde la fecha en que se le diagnosticó la epicondilitis, DW se sometió a un reconocimiento médico después de cada alta médica. En todos ellos se indicaba que la trabajadora era «apta con limitaciones» para ocupar su puesto de trabajo o para ejercer tareas de «conformado vapor». En consecuencia, durante los períodos en los que trabajó en el año 2016 fue destinada preferentemente a puestos que requerían la manipulación de tubo pequeño, en los cuales no había tanto riesgo para su salud como en los puestos en los que se manipulaba tubo grueso.
-Con el fin de proceder a un despido por causas objetivas en la empresa, Nobel Plastiques Ibérica adoptó los cuatro criterios siguientes, aplicables al año 2016: adscripción a los procesos de ensamblaje y conformado de tubo plástico, productividad inferior al 95 %, menor polivalencia en los puestos de trabajo de la empresa y mayor índice de absentismo. Nobel Plastiques Ibérica consideró que, durante el año 2016, DW cumplía con los cuatro criterios de selección, ya que se encontraba adscrita a los procesos de ensamblaje y conformado de tubo plástico, presentaba una productividad media ponderada del 59,82 % y una polivalencia muy reducida en las tareas fundamentales de su puesto de trabajo, y su índice de absentismo era del 69,55 %.
-En consecuencia, el 22 de marzo de 2017, mientras DW se encontraba en situación de incapacidad temporal, Nobel Plastiques Ibérica le notificó una carta de despido por causas objetivas, basándose en causas económicas, técnicas, productivas y organizativas. En las mismas fechas fueron despedidas igualmente nueve personas más que trabajaban en la empresa.
-El órgano jurisdiccional remitente se pregunta si el concepto de «trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos», en el sentido del art. 25 de la Ley 31/1995, es asimilable al concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78, tal como lo ha interpretado el Tribunal de Justicia. A su juicio, esta cuestión constituye un requisito previo para determinar, por un lado, si los criterios de selección para despedir a DW vulneran directa o indirectamente el derecho a la igualdad de trato de las personas con discapacidad reconocido por la Directiva

interpreta el art. 2.2 b) de la Directiva 2000/78/CE en el sentido de que el despido por «causas objetivas» de un trabajador con discapacidad, debido a que este cumple los criterios de selección generales tomados en consideración para determinar a las personas que van a ser despedidas –como presentar una productividad inferior a un determinado nivel, una menor polivalencia en los puestos de trabajo de la empresa y un elevado índice de absentismo–, constituye una discriminación indirecta por motivos de discapacidad, «a no ser que el empresario haya realizado previamente con respecto a ese trabajador ajustes razonables, en el sentido del art. 5 de la misma Directiva, a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades».

-El art. 35 del RD-legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Ley general de los derechos de las personas con discapacidad, regula las garantías del derecho al trabajo, precisando los distintos tipos de discriminación y las consecuencias que tiene, en los casos de discriminación indirecta, la no adopción de medidas adecuadas para eliminar las desventajas que suponga una disposición, cláusula, pacto o decisión aparentemente neutros. Y su art. 63 señala que «se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, definidas en el art. 4.1, cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas».

-En el ámbito del empleo público, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el estatuto básico del empleado público, recoge en su art. 59.2 la obligación de cada administración pública de adoptar «las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad».

-Partiendo de lo señalado puede llegar a concluirse que el derecho a no ser discriminado por razón de discapacidad que consagra el art. 14 CE comprende el derecho a los ajustes razonables, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, que son necesarios para garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. El incumplimiento de la obligación por parte del empleador de adoptar los ajustes razonables priva de legitimidad la adopción de medidas como el despido o la adopción de medidas disciplinarias motivadas en posibles insuficiencias en el desempeño de sus funciones por incurrir en discriminación. Aunque tales medidas puedan estar fundadas, en principio, en razones objetivas y aparentemente neutras relacionadas con dicho desempeño, incurren en discriminación si no se ha garantizado antes la observancia del principio de igualdad de trato de las personas discapacitadas mediante los debidos ajustes. -Si una persona solicita en su empleo ajustes razonables por razón de su discapacidad su petición debe ser objeto de consideración desde el momento en que se solicite y se acredite –conforme a la normativa aplicable– el alcance de la discapacidad.

La respuesta del empleador debe ser expresa y estar debidamente motivada; en particular cuando deniegue los ajustes solicitados por considerarlos desproporcionados o indebidos, ya que de lo contrario incurrirá en una denegación tácita carente de la debida justificación que vulnera dicho derecho.

2000/78 y, por otro, si la obligación de realizar ajustes razonables que establece el art. 5 de dicha Directiva exige que no se tomen en consideración los criterios de selección relacionados con la discapacidad de DW aplicados para proceder a su despido.

-Según el órgano jurisdiccional, al margen de que las personas especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo puedan recibir un trato específico para protegerlas frente a determinados riesgos profesionales, en el supuesto de que, en el momento en que se adopte contra ellas el acto presuntamente discriminatorio, sus lesiones físicas sean duraderas y se hayan derivado del trabajo desarrollado, deben ser calificadas dentro del concepto de «personas con discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78.

-*El examen de razonabilidad.* El art. 49.1 letra n) del ET cuando habla de ajuste razonable lo hace (salvo para empresas que empleen a menos de 25 trabajadores) lo hace en términos muy generales e imprecisos, señalando que para determinar si la carga es excesiva habrá de tenerse en cuenta a) el coste de adaptación en relación con el tamaño (se supone de la empresa de que se trate); b) los recursos económicos; c) la situación económica; y d) el volumen de negocios total de la empresa. Y señala a continuación que no se considera excesiva la carga cuando el coste de adaptación sea paliado en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas. Ello conduce a lleva a cabo un discurso jurídico-práctico racional como actividad guiada por reglas jurídicas[116].

Para las empresas que empleen a menos de 25 trabajadores, la carga excesiva se considerará –aquí sí se es más concreto- cuando el coste de adaptación del puesto (sin tener en cuenta ayudas o subvenciones), supere la cuantía mayor de entre las siguientes: a) la indemnización que corresponda al trabajador a tenor de lo establecido en el art. 56.1 del ET; o b) seis meses de salario del trabajador que solicita la adaptación.

Como puede observarse para las empresas que empleen a más de 25 trabajadores los términos en que quepa considerar como excesiva o no la adaptación son poco concretos y están llamados a la controversia. Quizás pueda servir de orientación el *Documento guía para la compresión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad117*, del que a continuación se recogerá una síntesis La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, recuperó la asimilación legal ente situaciones de incapacidad permanente de Seguridad Social (y clases pasivas) y grado mínimo de discapacidad del 33 por 100 a efectos laborales. Esta "pasarela" entre situaciones de incapacidad de Seguridad Social (y clases pasivas) y discapacidad del 33 por 100 en lo relativo a las medidas de acción positiva de la inclusión laboral, pretende favorecer el acceso y la permanencia en el empleo de los trabajadores que tienen una discapacidad estando activas laboralmente, evitando su expulsión del mercado de trabajo[118].

Con ello se da cumplida cuenta a lo recogido en el art. 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, que obliga a los Estados parte, a proteger en el ámbito del empleo los derechos de las personas con discapacidad *sobrevenida.*

En el análisis de que debe llegar a entenderse por ajuste razonable resulta conveniente acudir a las previsiones de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, así como la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social; y de Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

De su análisis se podría llegar a las siguientes consideraciones:

[116] Véase, Alexy, R.: *Teoría de la argumentación jurídica. La teoría del discurso racional como teoría de la fundamentación jurídica,* trad. de M. Atienza e I. Espejo, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1989, especialmente págs. 173 y sigs., y 213 y sigs.

[117] Fue aprobado por el Pleno del Consejo Nacional de la Discapacidad en sesión ordinaria de 28 de mayo de 2024. Publicado por Resolución del Presidente del Consejo Nacional de la discapacidad de 10 de junio de 2024, accesible en https://www.rpdiscapacidad.gob.es/actualidad/noticias/0-506.htm.

[118] Dicha Ley modificará a través de su disposición final segunda, el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, que es la que define en nuestro ordenamiento jurídico la consideración de persona con discapacidad tanto a efectos generales como a efectos laborales.
En concreto, se modifica la redacción de los siguientes artículos de la Ley General, el 4, el 35 y el 38.

-*Con carácter configurador general*: los ajustes razonables son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno físico, comunicativo, cognitivo, social y actitudinal a las realidades y situaciones de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación, garantizando a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

-*Ajuste razonable y accesibilidad.* En numerosas situaciones está relacionados con la accesibilidad, pero no deben de confundirse. La accesibilidad universal debe integrarse en los sistemas y procesos sin que importe la necesidad de una persona con discapacidad concreta y los ajustes razonables deben realizarse desde el momento en que una persona con discapacidad requiera acceder a situaciones o entornos no accesibles, o quiera ejercer sus derechos. La accesibilidad va referida a grupos, implican una aplicación progresiva y son incondicionales, no precisan de una prueba de proporcionalidad. Los ajustes razonables, por el contrario, son un concepto individualizado y se aplican inmediatamente a todos los derechos y están limitados por su desproporción.

No obstante, puede ocurrir y debe tenerse en cuenta que un ajuste razonable puede venir exigido cuando la medida de accesibilidad no resulta suficiente. En definitiva, el ajuste sólo está justificado cuando la medida de accesibilidad no está justificada o no es exitosa).

-*Ajuste y trabajo.* Cabe considerar como ajustes razonables: proporcionar un horario de trabajo flexible; teletrabajo; permisos; reubicación a una nueva oficina o reasignación a un puesto de trabajo diferente (por condiciones lumínicas, ruido, etc.); la formación para ayudar a utilizar tecnologías de apoyo en el trabajo y tutorías para que puedan superar cualquier obstáculo que encuentren en el lugar de trabajo.

-*Diálogo entre las partes afectadas.* Los ajustes razonables exigen que el garante de los derechos entable un diálogo con la persona con discapacidad.

- *La proporcionalidad de los ajustes razonables*. Aquí parece que debe acudirse art. 66.2 del RD-Legislativo 1/2023, 29 noviembre; y al art. 2. e) del RD 193/2023, de 12 de marzo, conforme a los mismos hay que tener en cuenta los siguientes criterios:

1. Los costes de la medida.

2. Los efectos discriminatorios que comportaría para las personas con discapacidad que la medida no se llevara a cabo.

3. Las características de la persona, la entidad o la organización responsable de adoptar la medida, así como la carga que a esta le suponga su implantación.

4. La posibilidad de obtener financiación pública u otras ayudas.

En relación con los costes de la medida no debe ser interpretada sólo en un sentido económico, esto es, restrictivamente, como los costes económicos de la medida. Es necesario entenderla también y, sobre todo, desde el punto de vista de los derechos, esto es, como los costes (afectación, límites) de la medida para los derechos implicados o comprometidos, lo que exige un plus de justificación, no basta con que sea cuantioso para tenerlo como justificado. La razón de que sea inasumible debería ir acompañada de una explicación sobre cómo afecta ese gasto a la satisfacción de derechos concretos y ponderar las ventajas y sacrificios que ello conlleva.

- *Consecuencias de denegar un ajuste razonable.* La denegación de los ajustes razonables puede suponer una discriminación directa y la violación de un derecho[119]. Recuérdese lo recogido en:

-El art. 6.1.a) de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación), la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad debe ser considerada como una discriminación directa.

-El art. 14 de la Constitución Española.

-El art. 80 y 81.3. Letras a y b del RD-legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que lo tipifica como infracción administrativa[120].

-El art. 8.12 del RD-legislativo 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

Queda pendientes varias cosas como: ¿Qué ocurrirá cuando el trabajador discrepe del ajuste ofrecido por la empresa? ¿Procederá entonces acudir al sistema de arbitraje previsto en los artículos 66 y 74 del RD-legislativo 1/2013 Todo ello sin perjuicio de la protección administrativa o judicial que proceda.

¿Puede el trabajador rechazar los ajustes razonables y optar por la pensión? ¿Tendrá alguna consecuencia?

Por otro lado, teniendo en cuenta que una vez recibida la resolución comunicándole la incapacidad permanente, la empresa dispone de tres meses como máximo para cambio de puesto de

[119] Véase el art. 6.1 a) de la Ley 15/2022, de 12 de julio
"Art. 6. Definiciones.
1. Discriminación directa e indirecta.
a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del art. 2.
Se *considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables* a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos…"

[120] El art. 80 dispone lo siguiente:
"Art. 80. Objeto de las infracciones.
A los efectos de esta ley, se considerarán infracciones administrativas las acciones y omisiones que ocasionen vulneraciones del derecho a la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en los ámbitos a los que se refiere el art. 5, cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas, especialmente cuando se deriven beneficios económicos para la persona infractora.".
Y el art. 81.3 letras a y b lo siguiente:
"Art. 81. Infracciones.
[…]
3. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, tendrán la consideración de infracciones graves:
a) Los actos discriminatorios u omisiones que supongan directa o indirectamente un trato menos favorable a la persona con discapacidad en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.
b) El incumplimiento de las exigencias de accesibilidad, así como la negativa a adoptar las medidas de ajuste razonable, a que se refiere el art. 66 así como en sus normas de desarrollo".

trabajo o ajustes razonable a empresa para extinguir el contrato de trabajo una vez ofertado el ajuste razonable, se podrían plantear varios interrogantes:

¿En qué momento se inicia su cómputo, al recibir la resolución o bien con la comunicación del trabajador optando por permanecer en la empresa?

El penúltimo párrafo del art. 49.1 del ET señala *que "… la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. Decisión que será motivada y deberá de ser comunicada por escrito a la persona trabajadora* Es decir ¿hay tres meses máximo desde que se recibe la notificación de la resolución (o desde la solicitud del trabajador) para llevar a cabo tanto el ajuste razonable como extinguir el contrato de trabajo?

-Y si hay discrepancias entre los ajustes razonables (o el puesto ofrecido) y se acude al arbitraje (conforme a las previsiones del art. 66.2 y 74 del RD-legislativo 1/2013) ¿queda en suspenso el plazo de los tres meses? Y en este caso ¿la prórroga de efectos de la incapacidad temporal se mantiene o sigue su curso hasta los tres meses indicados? ¿afectará a la cotización a la que viene obligada la empresa (hasta el transcurso de los 545 días)?

C) Las reformas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

El art. 2 de la Ley 2/2025, de 29 de abril, modifica el apartado 5 del art. 174 del LGSS[121]. Esta modificación es consecuencia de las modificaciones llevadas a cabo en el ET por el artículo primero de la Ley.

La modificación introducida afecta al apartado 5 del art. 174 LGSS (en realidad de su párrafo tercero).

[121] Conforme al apartado 5 del art. 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda redactado [en la redacción dada por el art. 2 de la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.] como sigue:

«5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente.

En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, cuando se reconozca la prestación de incapacidad permanente sus efectos coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que dicha prestación sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán los efectos de la incapacidad permanente al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el art. 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el art.198.

En caso de extinción de la incapacidad temporal anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente».

Se mantiene la regulación vigente hasta la fecha relativa a que en los supuestos en los que la extinción del derecho al subsidio de incapacidad temporal se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, la persona estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente.

Del mismo modo –al igual que en la redacción anterior- cuando se reconozca la prestación de incapacidad permanente sus efectos coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que dicha prestación sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán los efectos de la incapacidad permanente al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

En definitiva, los efectos de la incapacidad permanente, en los citados supuestos, se producirán conforme a lo indicado, sin que la modificación introducida en el art. 49.1.n) del ET tenga incidencia inicialmente al respecto.

La novedad está en el párrafo tercero del art. 174.5 de la LGSS, al que la ley da nuevo contenido[122] (con el fin de ajustarse a los cambios del ET y es la siguiente: en aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el art. 49.1.n) del ET, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente (que habrá tenido efectos iniciales desde la fecha de la resolución por la que fue reconocida o desde la extinción de la incapacidad temporal) se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el art. 198 de la LGSS (la remisión a este precepto es relevante)[123]:

[122] Pasando el anterior a un nuevo apartado cuarto.

[123] El art. 198 LGSS dice lo siguiente (se recoge con las adaptaciones terminológicas establecidas por la Ley 2/2025 y la reforma introducida Se modifica el apartado 2 por la disposición final 13 de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre.
"Art. 198. Compatibilidades en el percibo de prestaciones económicas por incapacidad permanente.
1. En caso de incapacidad permanente total, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total.
De igual forma podrá determinarse la incompatibilidad entre la percepción del incremento previsto en el art. 196.2, párrafo segundo, y la realización de trabajos, por cuenta propia o ajena, incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.
2. Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran incapacidad no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.
En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.
Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran incapacidad destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión.
3. El disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran incapacidad a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el art. 213.1".

En consecuencia, si el trabajador se reincorpora al trabajo (entiéndase en la misma empresa) tras la declaración de la incapacidad permanente:

- Se suspenderá el abono de la prestación gran incapacidad y la incapacidad permanente absoluta, por incompatibilidad con el trabajo.

- Se suspenderá el abono de la prestación de incapacidad permanente total por incompatibilidad con el salario que pueda percibir el trabajador cuando realice funciones que coincidan con aquellas que dieron lugar a la citada incapacidad permanente total.

- No se suspenderá el abono de la pensión de incapacidad permanente total, cuando las funciones que pase a realizar la persona trabajadora no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total[124]. En este supuesto salario y pensión de incapacidad permanente serán compatibles.

Interrogantes que surgen a continuación ¿en qué situación queda el incapacitado permanente total que es gran incapacitado?

¿Qué trascendencia tiene el rechazo de un nuevo puesto de trabajo o un ajuste razonable en las prestaciones por desempleo?

Recuérdese que:

— El art. 262.1 LGSS dispone que "*El presente título tiene por objeto regular la protección de la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean suspendido su contrato o reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el art. 267"*.

— Que el art. 266. Letra c) relativo a los requisitos para que nazca el derecho señala como tal "*Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del acuerdo de actividad al que se refiere el art. 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo"*

— El art. 267 LGSS que recoge las situaciones legales desempleo no recoge previsión alguna sobre la nueva letra n) del art. 49 del ET.

Y lo mismo podría plantearse para el caso del incremento del veinte por ciento en la pensión de incapacidad permanente total. Téngase en cuenta que técnicamente el mismo se vincula al cumplimiento de una determinada edad, "por la dificultad de obtener empleo en actividad distinta a la habitual anterior, debido a su falta de preparación general o especializada y por las circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, así como no encontrarse trabajando por ajena o cuenta propia en una actividad que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, ni ostentar la titularidad de una explotación agraria o marítimo-pesquera o de un establecimiento mercantil o industrial como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo"[125]

[124] Conforme al apartado 1 del art. 189 LGSS.

[125] Ver solicitud de tal incremento en https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d918bbe5-819d-4fbb-a640-73d5efe9a01d/6-062_Castellano_6.pdf?MOD=AJPERES.

Por otro lado, en caso de extinción de la incapacidad temporal anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.

Otras modificaciones o anuncios de reformas son:

a) Adaptación terminológica recogida en la disposición adicional única de la Ley 2/2025 en virtud de la cual todas las referencias contenidas en el LGSS, en ET y en la Ley reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero y su normativa de desarrollo, a la "gran invalidez" se sustituyen por "gran incapacidad".

b) Igualmente, las referencias a la "invalidez no contributiva" se sustituyen por "incapacidad no contributiva".

También debe reseñarse que la disposición final primera numera el apartado 1 y añade un nuevo apartado 2 al art. 120 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, conforme al cual en los supuestos de extinción de contrato de trabajo previsto en el art. 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

Como anuncio de futuras reformas nos vamos a encontrar con:

a) La recogida en el apartado 2 de la disposición final tercera, que contiene un mandato al Gobierno para que en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, presente una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo.

b) El apartado 3 de la disposición final terceras señala que con el objetivo de avanzar en los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo de las personas con discapacidad Como antes se ha señalado la disposición final tercera dispone que en el plazo de doce meses y en el marco del diálogo social y del Pacto de Toledo, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de los regímenes del personal de la Guardia Civil, del Cuerpo Nacional de Policía y de las Fuerzas Armadas para garantizar la posibilidad de adaptar o cambiar el puesto de trabajo, en caso de incapacidad permanente absoluta, total o gran incapacidad, que será presentada como Proyecto de Ley.

D). Sobre la necesidad de una reforma del régimen jurídico de la compatibilidad de la incapacidad permanente y el trabajo

Como se ha señalado anteriormente la disposición final segunda de la Ley 2/2025, señala que en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo.

La Recomendación 18 "Personas con discapacidad" del Pacto de Toledo (2020), señala:

"Deben intensificarse las medidas dirigidas a su activación, favoreciendo su acceso al empleo. En particular, se propone la compatibilidad de la percepción de las pensiones por incapacidad permanente con la realización de un trabajo.".

El objetivo declarado de dicha recomendación según la Comisión es *"reafirmar que las personas con discapacidad constituyen un colectivo prioritario para los poderes públicos, tanto en términos de cobertura social, como de incorporación al mercado de trabajo en coordinación eficaz con las políticas activas de empleo.*

En relación con este último aspecto, deben intensificarse las medidas dirigidas a eliminar los obstáculos a la activación de dichas personas, favoreciendo su acceso a un empleo digno, suficiente y de calidad. Para ello, la Comisión reitera que la legislación debe facilitar la incorporación inclusiva al mercado de trabajo de este colectivo y, también, propiciar su mantenimiento en su actividad profesional originaria en casos de discapacidad sobrevenida, coadyuvando a su plena autonomía y a su participación social efectiva…"

"En particular, la Comisión estima necesario seguir introduciendo modificaciones en la normativa de Seguridad Social que afecten, entre otras cuestiones, al régimen jurídico de la percepción de las pensiones por incapacidad permanente y a su compatibilidad con la realización de un trabajo, evitando la litigiosidad existente en este ámbito […]"

Cabe esperar que no sea avanzar hacia una incompatibilidad general con el trabajo, al menos eso es lo que parece deducirse de las dos últimas reformas llevadas a cabo, la introducida por la Ley 7/2024, de 20 de diciembre y la Ley 2/2025, 29 abril.

En realidad, lo que habría que pensar es que hay de aquella previsión del art. 8 de la Ley 24/1997 de establecimiento de una mayor seguridad jurídica en la determinación de las pensiones de invalidez. Para ello se preveía la elaboración de una lista de enfermedades, y de su valoración a los efectos de la reducción en la capacidad de trabajo y, correlativamente, de la presumible pérdida de la capacidad de ganancia, que será aprobada por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Recuérdese que a tal fin se daba una nueva redacción al art. 137 LGSS/1994, relativo a los "grados de incapacidad".

1. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades, que se apruebe reglamentariamente, en los siguientes grados:

a) Incapacidad permanente parcial.

b) Incapacidad permanente total.

c) Incapacidad permanente absoluta.

d) Gran invalidez.

2. La calificación de la incapacidad permanente en sus distintos grados se determinará en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que reglamentariamente se establezca.

"A efectos de la determinación del grado de la incapacidad, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado

o del grupo profesional, en que aquélla estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente.

3. La lista de enfermedades, la valoración de las mismas, a efectos de la reducción de la capacidad de trabajo, y la determinación de los distintos grados de incapacidad, así como el régimen de incompatibilidades de los mismos, serán objeto de desarrollo reglamentario por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social."

Una reforma *ad calendas graegas,* pues han pasado ya casi 28 años y de la lista y de la valoración no se tiene ninguna noticia.

Antes de establecer un nuevo marco de incompatibilidades habrá que determinar previamente qué deba entenderse por incapacidad permanente y cada uno de sus grados.

Realmente resulta muy complejo entender, por ejemplo, el grado de incapacidad permanente absoluta, que aparentemente está claro:

"*Se entenderá por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio"126"*

Pero luego se complica:

"*Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran incapacidad no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión*"[127]

Y luego llega la penalización y advertencia:

"2. En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran incapacidad destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión"128.

Pero aún hay más:

"3. El disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran incapacidad a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el art. 213.1."

[126] Art. 137.4 LGSS/1994 antes de la reforma de 1997, pero que ante la falta de desarrollo de las previsiones sigue estando en vigor y Disposición transitoria vigésima sexta LGSS.

[127] Art. 141.2 LGSS/1994 y actual art. 198.2 LGSS

[128] Apartado 2 en la versión dada por la disposición final 13 de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre.

Situación de complejo entendimiento, ya que, si se estaba trabajando, la pensión estará suspendida. A no ser que se entienda que pasará a ser compatible en un régimen similar a la pensión de jubilación.

Este alambicado juego de que un incapacitado absoluto (que recuérdese tendrá la condición *ex lege* de discapacitado) pueda trabajar, pero eso si con la advertencia de que su situación puede ser revisada, la consecuencia de que vea suspendida la pensión y que además se le advierta de que llegada la edad de jubilación (por cierto no se concreta cuál de ellas 65 o 67 años) ya no podrá compatibilizar, no parece que case muy bien con el derecho al trabajo reconocido a los discapacitados en los artículos 4 y 35 del RD-legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba la Ley general de derechos de las personas con discapacidad.

Con todo, conviene recordar que la *persona discapacitada también tiene derecho a desarrollar sus capacidades vitales y existenciales* (incluida la oportunidad de trabajar, teniendo en cuenta que el trabajo profesional no sólo es un medio de vida, sino también un elemento de inclusión social[129]). Al efecto, interesa realzar el enfoque de las capacidades –vinculado al de los derechos fundamentales-, conforme al cual se ha de llevar a cabo una aproximación particular a la evaluación de la calidad de vida y a la teoría sobre la justicia social básica. Desde este enfoque se sostiene que la pregunta clave que cabe hacerse cuando se comparan sociedades y se evalúan conforme a su dignidad o su justicia básica es el siguiente: ¿Qué es capaz de hacer y de ser cada persona? Dicho de otra manera, el enfoque centrado en las capacidades de todo ser humano entiende *cada persona como un fin en sí mismo* y no pregunta solo el bienestar total o medio sin más, sino también por las oportunidades disponibles para cada individuo. Está centrado en la elección o en la libertad, porque defiende que el bien principal que las sociedades deberían promover para sus pueblos es un conjunto de *oportunidades reales* –o libertades sustanciales- que las personas pueden después llevar, o no llevar, a la práctica. Las personas eligen, pues se le dota de posibilidad de para hacerlo efectivamente. Se trata, pues, de un enfoque comprometido con el respecto a las facultades de autodefinición (o autonomía) de las personas. De este modo, el Derecho del Estado social y las políticas públicas tienen el cometido de mejorar la calidad de vida para todas las personas –con capacidades diferenciadas, de un modo u otro-, una calidad de vida definida por las capacidades de estas y las auténticas condiciones de posibilidad para desarrollarlas superando situaciones de desigualdad y de discriminación o marginación[130].

5. BIBLIOGRAFÍA

Alexy, R.: *Teoría de la argumentación jurídica. La teoría del discurso racional como teoría de la fundamentación jurídica,* trad. de M. Atienza e I. Espejo, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1989.

Álvarez De La Rosa, M: "La Incapacidad permanente: configuración general, acceso y mantenimiento. Ponencia al XIV Congreso de la Asociación Española de Salud y seguridad Social", en VV. AA: Rodríguez Iniesta, G., Ortiz Castillo, F y López Insua, B.M (Coords.): *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (Aesss), Murcia, Laborum, 2017.

[129] Monereo Pérez, J.L.: "Derecho al trabajo (artículo 1 de la Carta Social Europea Revisada)", en *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea,* Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.), Granada, Comares, 2017, págs.361-393.

[130] Véase, Nussbaum, M.C.: *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano,* trad. A. Santos Mosquera, Barcelona, 2011, Paidós-Espasa Libros, Capítulo 2, págs. 38-39.

Álvarez De La Rosa, M: "La incapacidad permanente: su evolución en el proceso de reforma de la Seguridad Social", en Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.N. (Coords.): *La Seguridad Social a la Luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras. Homenaje al Profesor Vida Soria con motivo de su jubilación,* Granada, Comares, 2008.

Aránguez Sánchez, T: "Endometriosis e incapacidad permanente en perspectiva de género", en *CEF-Trabajo y Seguridad Social. Comentarios y Casos prácticos*, nº 422, 2018.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: *Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria,* Tomo I (873 pp.) Tomo II (778 pp.) (IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Madrid, octubre de 2020), Murcia, Laborum, 2020.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: *Desafíos en la Seguridad y Salud en el trabajo para el siglo XXI (30 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 1995-2025)* (IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, celebrado en Madrid, octubre de 2025), 2 Tomos, Murcia, Laborum, 2025.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: *Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital* (Congreso Internacional y Nacional de la AESSS, Madrid, octubre de 2024), 2 Tomos, Murcia, Laborum, 2024.

Barba Mora, A.: *Incapacidades laborales y Seguridad Social,* Prólogo de J. Agustí Julià, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Aranzadi, 2008.

Beck, U.: "El régimen del riesgo del trabajo", en *Libertad o capitalismo. Conversaciones con Johannes Willms,* Barcelona, Paidós, 2002.

Beck, U.: "Teoría de la sociedad del riesgo", en Giddens, A., Bauman, Z., Luhmann, N. y Beck, U.: *Las consecuencias perversas de la modernidad. Modernidad, contingencia y riesgo,* Barcelona, Anthropos, 1996.

Beck, U.: *La sociedad del riesgo global,* Madrid, Siglo XXI de España Editores, 2002;

Beck, U.: *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización,* Barcelona, Paidós, 2000.

Beck, U.: *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad,* Barcelona, Paidós Ibérica, 1998.

Beveridge, W., *Pleno empleo en una sociedad libre. Informe de Lord Beveridge* II, trad. P. López Máñez, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

Buenaga Ceballos, O: "Proceso judicial de incapacidad permanente y argumentación jurídica", Rodríguez Iniesta, G., Ortiz Castillo, F y López Insua, B.M (Coords.): *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Murcia, Laborum, 2017.

Clemente De Diego, F: *La jurisprudencia como fuente del Derecho,* edición y estudio preliminar, "Creación judicial del Derecho y razonamiento judicial: reflexiones sobre una controversia de principio" (pp. IX-XIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares, 2016.

Fernández Ramírez, M.: *Igualdad de trato integral para el empleo. Coordenadas normativas, jurisprudenciales y de política socio-laboral,* Murcia, Laborum, 2024.

Galbraith, J.K.: *El nuevo estado industrial*, trad. Manuel Sacristá, Barcelona, Ariel, 1974 (1ª edición, 1967).

García Quiñones, J.C.: "El papel del juez laboral en las incapacidades laborales", en Rodríguez Iniesta, G., Ortiz Castillo, F. y López Insua, B.M (Coord.), *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación* ((I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social celebrado en Madrid, octubre de 2017), Murcia, Laborum, 2017.

González Ortega, S.: "La valoración y revisión de la incapacidad permanente", Rodríguez Iniesta, G., Ortiz Castillo, F y López Insua, B.M (Coords.), *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación* (Congreso Internacional y Nacional de la AESSS, Madrid, octubre de 2017), Murcia, Laborum, 2017.

Gorelli Hernández, J.: "Derecho a la formación profesional (Art. 9 de la Carta Social Europea"), en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.): *La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea,* Granada, Comares, 2017.

Guindo Morales, S.: "IA y automatización: por un trabajo con derechos", en Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S., y López Insua, B.M. (Dirs.): *Restos tecnológico en el derecho de la protección laboral y de la Seguridad Social,* López Bedmar, R.J., y Velasco Fernández, D. (Coords), Barcelona, Atelier, 2024.

Guindo Morales, S.: *Caracterización jurídica y causas del despido objetivo en la normativa, doctrina y jurisprudencia tras las recientes reformas laborales,* Granada, Comares, 2020.

Jiménez Fernández, A., De Lorenzo García, R., Jacob Sánchez, F.M., Cabra De Luna, M.Á.: *La protección de la Seguridad Social por incapacidad permanente,* Madrid, Escuela Libre Editorial-Fundación ONCE (Colección Solidaridad), 1999.

López Insua, B.M., "La protección frente al despido ilegítimo de los trabajadores mayores", en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (Dirs.): *El Índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español,* Granados Romera, M.J. y Fernández Bernat, J.A. (Coords.), Granada, Comares, 2021.

López Insua, B.M.: "La protección frente al despido de los trabajadores mayores como elemento para la sostenibilidad de las pensiones", en *Revista Internacional de la protección social,* Nº 1, 2018.

López Insua, B.M.: *La garantía de los derechos sociales fundamentales en la Era Digital,* Granada, Comares, 2023.

López Insua, B.M: "Modificación y revisión judicial del grado de Incapacidad Permanente: singularidades en torno a su nueva calificación en sentencia de suplicación", *Revista Temas Laborales* nº143, 2018, págs. 249-264

López Insua, B.M: *El control de la incapacidad temporal tras la reforma legislativa de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social*, Granada, Comares (Colección Trabajo y Seguridad Social), 2015.

López Insua, B.M: *La incapacidad temporal en el sistema de Seguridad Social*, Granada, Comares (Colección Trabajo y Seguridad Social), 2014.

López Vico, S.: *El modelo de regulación legal y convencional del trabajo a distancia en España e Italia,* Murcia, Laborum, 2025.

López-Tarruella, F., y Viqueira Pérez, C.: *El trabajo del inválido permanente absoluto. Compatibilidad de la pensión en el nivel contributivo y no contributivo,* Madrid, Civitas (Colección Cuadernos Civitas), 1991.

Martín Muñoz, M. R.: Las particularidades de acceso al empleo de los trabajadores con discapacidad En: *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Laborum, nº. 1, 2023, p. 169- 201.

Martín Muñoz, M.R., *Las relaciones laborales en plataformas digitales,* Murcia, Laborum (Colección Trabajos de Investigación), 2026.

Martínez Barroso, M.R.: "El derecho a ajustes razonables en el puesto de trabajo antes y después de la Ley 2/2025", *Trabajo y Derecho*, núm. 133, 2026.

Martínez Girón, J: "¿Habría que suprimir la competencia de los tribunales laborales para conocer de los pleitos sobre determinación del grado de la incapacidad permanente", VV.AA., Rodríguez Iniesta, G., Ortiz Castillo, F y López Insua, B. M (Coords.): *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, I Congreso Internacional y XIV Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS), Murcia, Laborum, 2017.

Monereo Atienza, C.: "No discriminación (artículo 21"), en *La Europa de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,* Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.), Granada, Comares, 2012.

Monereo Pérez, J. L. y López Insua, B.M.: «Deslinde e interconexión entre discapacidad e incapacidad permanente: Norma y praxis jurisprudencial», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, no. 62, 2022.

Monereo Pérez, J. L.: "La tutela de las incapacidades laborales frente al despido objetivo por ineptitud: un enfoque desde los derechos de las personas", en VV.AA.: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación, Asociación Española de Salud y Seguridad Social* (AESSS), Murcia, Laborum, 2017.

Monereo Pérez, J. L.: "Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel", en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Volumen 9, núm. 1, 2019.

Monereo Pérez, J., Gorelli Hernández J., y Almendros González, M.Á (Dirs): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estudio de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, salarial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas estructurales,* Ortega Lozano, P.G. y Marín Alonso, I. (Coords.), Granada, Comares, 2022.

Monereo Pérez, J.L y López Vico, S.: "Trabajadores con discapacidad: principios de igualdad de trato y alcance del concepto de ajustes razonables (Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de febrero de 2022, as.C-485/20: HR Rail"), *La Ley Unión Europea,* nº. 102, abril, 2022 (Editorial Wolters Kluwer), pp. 1-22.

Monereo Pérez, J.L. (Dir): *La reforma de la Seguridad Social. Estudio Sistemático de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social,* Madrid, La Ley, 2008.

Monereo Pérez, J.L. (Dir.), Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R., Moreno Vida, Mª. N. y Maldonado Molina, J. A., Fernández Ramírez, M.: *Manual de Seguridad Social*, Madrid, Tecnos, 21ª edición, 2025.

Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M.N.: "Las políticas de formación profesional: su centralidad para el derecho al trabajo decente y la inclusión social", en *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 160, 2021. Monográfico sobre la experiencia competencial en materia laboral y social en la Junta de Andalucía, págs. 9 -131.

Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P. G.: "Los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el nuevo modelo integrador multidimensional", en *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, n. 5, 2023.

Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.G.: *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo,* Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2024.

Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: «A un año de la ley sobre la esclerosis lateral amiotrófica y otras enfermedades de etiología compleja ("ELA"): su incidencia transversal en el sistema de protección social pública e implementación legislativa en 2025», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 45, 2025, pp. 9-36.

Monereo Pérez, J.L., "Ciclos vitales y Seguridad Social: trabajo y protección social en una realidad cambiante", en *RMTAS*, Número Extraordinario, 2008.

Monereo Pérez, J.L.: "William Henry Beveridge (1879-1963): La construcción de los modernos sistemas de Seguridad Social", en *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum,* núm. 4, 2015.

Monereo Pérez, J.L.: *El sistema de protección por desempleo en España*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1997.

Monereo Pérez, J.L.: *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno,* Barcelona, Atelier, 2024.

Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., Márquez Prieto, A., Vila Tierno, F., y Maldonado Molina, J.A.: *La protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo,* Murcia, Laborum, 2020.

Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., y Maldonado Molina, J.A. (Dirs): *La brecha de género en pensiones,* Murcia, Laborum (Colección Trabajos de Investigación), 2025.

Monereo Pérez, J.L., Perán Quesada, S. y Vila Tierno, F. (Dirs), López Insua, BM, y Monteiro Pessoa, R. (Coords): *Retos de la Sostenibilidad de las pensiones de Seguridad Social Latinoamericanas en el resto del siglo XXI, Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum. Extraordinario,* Nº 7. https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/issue/view/73

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: «Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídicolaborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum. nº 8, 2023, pp. 11-37. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/815/970

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G (Dirs): *La reforma Laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico,* Ortiz Castillo, F. (Coord.), Murcia, Laborum, 2022.

Monereo Pérez, J.L., Vila Tierno, F., y López Insua, B.M. (Dirs. y Coords.): *Mecanismos e instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva. Informe de Síntesis, Madrid*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024.

Monereo Pérez, J.L., y Guindo Morales, S.: "Extinción contractual y discapacidad. Soluciones jurídicas como alternativa a la extinción de la relación laboral por incapacidad sobrevenida", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum* Número Extraordinario 2023 Parte segunda. Discapacidad y empleo, pp. 253-302.

Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Deslinde e interconexión entre discapacidad e incapacidad permanente: Norma y praxis judicial", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* núm. 62, 2022, págs. 281-511.

Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Despido del trabajador por jubilación forzosa al amparo del convenio colectivo y políticas de empleo y pensiones: un equilibrio difícil en las reformas sociales", en *Revista Internacional de doctrina y jurisprudencia,* Volumen 27, 2022*,* pp. 45-71.

Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Limitaciones en la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente: "discapacidad", "ajustes razonables" e "igualdad de trato en el empleo". Un nuevo paso adelante", en *La Ley Unión Europea,* núm. 126, 2024. https://diariolaley.laleynext.es/content/documentorelacionado.aspx?params

Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Mujer y Seguridad Social: Igualdad y brecha de género" en Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., y Maldonado Molina, J.A. (Dirs.): *La brecha de género en pensiones,* Murcia, Laborum (Colección Trabajos de Investigación), 2025, pp. 23-195.

Monereo Pérez, J.L., y López Vico, S.: "Trabajadores con discapacidad: principio de igualdad de trato y alcance del concepto de ajustes razonables (Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de febrero de 2022, as. C- 485/20: HR Rail)", en *La Ley Unión Europea,* núm. 102, 2022.

Monereo Pérez, J.L., y Maldonado Molina, J.A. (Dirs): *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital,* Vida Fernández, R. y Muros Polo, A. (Coords.), Granada, Comares (Colección Trabajo y Seguridad Social), 2023.

Monereo Pérez, J.L., y Maldonado Molina, J.A.: "Integración de las personas discapacitadas (artículo 26), en *La Europa de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,* Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.), Granada, Comares, 2012, 573 y sigs.

Monereo Pérez, J.L., y Ortega Lozano, P.: "El modelo legal de garantía de los derechos de las personas con discapacidad en el Derecho Internacional", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo,* núm. Extraordinario 1, Dedicado a "El Modelo legal de Garantía de los Derechos de las personas con discapacidad", Monereo Pérez, J.L., y Moreno Vida, M.N. (Dirs.), 2023. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/issue/view/53/53

Monereo Pérez, J.L., y Rodríguez Iniesta, G.: "El Fin de la automaticidad de la extinción unilateral del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Implicaciones Laborales y de Seguridad Social: crónica de una "muerte" anunciada: A propósito de la Ley 2/2025, de 29 de abril, de reforma del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley General de la Seguridad Social", en *Revista de derecho de la Seguridad Social, Laborum,* núm. 43, 2025, págs. 9-28. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10340417

Monereo Pérez, J.L., y Rodríguez Iniesta, G.: "La complejidad de la incapacidad permanente y la necesidad de su abordaje", en *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum,* núm. 8, 2016.

Monereo Pérez, J.L., y Rodríguez Iniesta, G.: "Nuevos escenarios de la compatibilidad en las pensiones para 2025: Compatibilidad de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente con el trabajo. A propósito del RD-Ley 11/ 2024, de 23 diciembre y de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre", *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, núm. 42, 2025, pp. 9-25. https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/1088

Monereo Pérez, J.L.: "Derecho al trabajo (artículo 1 de la Carta Social Europea Revisada)", en *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea,* Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.), Granada, Comares, 2017, págs.361-393.

Monereo Pérez, J.L.: "El ciclo largo de la reforma de la Seguridad Social: Significación técnica y político jurídica del proceso de reforma legislativa actual" en Monereo Pérez, J.L. (Dir.): *La reforma de la Seguridad Social. Estudio Sistemático de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social,* Madrid, La Ley, 2008.

Monereo Pérez, J.L.: "El principio de igualdad en el despido 'objetivo' por ineptitud, enfermedad o discapacidad y los trabajadores maduros", en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (Dirs.): *Envejecimiento activo y vida laboral*. Comares, Granada, 2019.

Monereo Pérez, J.L.: "ERES, prolongación de la vida activa y edad de jubilación", en *revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración,* Nº Extra 1, 2010.

Monereo Pérez, J.L.: "La dignidad de los empleados públicos: La dignidad como principio fundante del sistema y como derecho fundamental", en Monereo Pérez, J.L., González De Patto, R.M., y Vida Fernández, R. (Dirs.), *Los derechos fundamentales en el Empleo Público: Sistemas jurídicos Italiano y Español,* Granada, Comares, 2021, pp. 121-160.

Monereo Pérez, J.L.: "La garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores maduros", en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (Dirs.): *Envejecimiento activo y vida laboral,* Granada, Comares, 2019, pp. 197-286.

Monereo Pérez, J.L.: «La organización jurídica del capitalismo (Parte I): constitución económica y estado social de derecho», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, nº . 10, 2024, pp. 279-333.

Monereo Pérez, J.L.: «La organización jurídica del capitalismo (parte II): las instituciones jurídicas de la economía», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, nº 11, 2024.

Monereo Pérez, J.L.: *Ciudadanía y derechos de las personas mayores,* Granada, Comares, 2013.

Monereo Pérez, J.L.: *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales,* Albacete, Bomarzo, 2018.

Monereo Pérez, J.L.: La "carta global de derechos laborales" en su contexto: significación técnica y político-jurídica", *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, núm. 41, 2024, pp. 283-346 https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/1069

Monereo Pérez, J.L.: *La concepción realista del Derecho,* Madrid, Atelier, 2025.

Monereo Pérez, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales,* Murcia, Laborum, 2019.

Monereo Pérez, J.L.: *La política de empleo como instrumento para la lucha contra la precariedad laboral,* Albacete, Bomarzo, 2011.

Monereo Pérez, J.L.: *La protección de los derechos fundamentales. El Modelo europeo,* Albacete, Bomarzo, 2009.

Monereo Pérez, J.L.: *La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores de edad avanzada,* Albacete, Bomarzo, 1999.

Monereo Pérez, J.L.: *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económica-financiera, suficiencia y adecuación social*, Barcelona, 2022.

Monereo Pérez, J.L.: *Planificación y gestión integral de los riesgos profesionales en la sociedad de la incertidumbre y de la transición digital,* Murcia, Laborum, 2024.

Montoya Medina, D.: *Medidas para la inserción laboral de mujeres con capacidad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

Muros Polo, A., "Nuevas tecnologías y protección frente al despido colectivo de trabajadores maduros a través de la aportación económica al Tesoro Público", en Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S., y López Insua, B.M. (Dirs.), *Retos tecnológico en el derecho de la protección laboral y de la Seguridad Social,* López Bedmar, R.J., y Velasco Fernández, D. (Coords.), Barcelona, Atelier, 2024.

Muros Polo, A.: *El despido colectivo en un contexto de transformación permanente*, Murcia, Laborum, 2024.

Nussbaum, M.C.: *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano,* trad. A. Santos Mosquera, Barcelona, Paidós-Espasa Libros, 2011.

Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S., y López Insua, B.M. (Dirs.): *Retos tecnológico en el derecho de la protección laboral y de la Seguridad Social,* López Bedmar, R.J., y Velasco Fernández, D. (Coords.), Barcelona, Atelier, 2024.

Perán Quesada, S.: *La garantía social de las personas mayores. Derecho social de ciudadanía a un envejecimiento activo, participativo y saludable,* Albacete, Bomarzo, 2026.

Puerto Barrio, A.M., y Tajadura Díez, M.: "La pensión por incapacidad permanente y el trabajo: nuevas controversias", *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, 41, 2024, pp. 61-91. https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/998

Rivas Vallejo, P.: "La negativa a aplicar ajustes razonables tras la declaración de incapacidad permanente convierte en discriminatoria la extinción del contrato", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 1/2024.

Rodríguez Iniesta, G.: "El reconocimiento de una gran invalidez pensionada, a un trabajador de la ONCE, no es compatible con su continuidad como vendedor de cupones de dicha organización. Giro de 180 grados en la doctrina del Tribunal Supremo y regreso a un criterio abandonado en 1986 (Comentario a la STS 544/2024, de 11 de abril, rec. 197/2023)", en *NET21*, número 18, junio 2024.

Ruíz Santamaría, J.L.: *Vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Aranzadi, 2019.

Sempere Navarro, A.V.: "El caso 'Na Negreta' conmociona la IPT (STJUE 18 enero 2024)", *Actualidad jurídica Aranzadi*, núm. 1004, 2024.

Toscani Giménez, D.: "Comentario a la STS de 11 de abril de 2024 N.º Rec. 197/2023. La compatibilidad del trabajo y la Pensión de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez", *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, 41, 2024, pp. 171-178. https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/1063.

Toscani Giménez, D.: *El régimen jurídico de las pensiones de incapacidad permanente: Derechos y obligaciones de solicitantes y beneficiarios,* Valencia, Tirant lo Blanch, 2006.

Vila Tierno, F.: «Sostenibilidad económica y sostenibilidad social del sistema público de pensiones en el contexto de la nueva configuración jurídica de la jubilación activa, demorada, parcial y flexible». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 15-36. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/1241/1557

Zuboff, SH.: *La Era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder,* trad. A. Santos, Barcelona, Paidós, 2020.